

Таблица 2 - Результаты кластеризации региональных рынков труда (на примере Витебской области)

Тип регионального рынка труда	Перечень регионов кластера
Рынок труда промышленного многофункционального города и района-спутника крупного города	Витебск и Витебский район, Полоцк и Полоцкий район, Орша, Чашникский, Лепельский, Поставский районы
Рынок труда моногорода и малого города	Новополоцк, Оршанский район, Новолукомль
Преимущественно сельскохозяйственный рынок труда	Бешенковичский, Браславский, Верхнедвинский, Глубокский, Миорский, Лиозненский, Сенненский, Ушачский, Шумилинский, Городокский, Докшицкий, Толочинский, Шарковщинский, Россонский, Дубровненский

Таким образом, логическая типологизация региональных рынков труда и кластерная совпали ориентировочно на 90%. Поэтому кластерный анализ может быть рекомендован к широкому использованию в работе государственной службы занятости населения Республики Беларусь при типологизации региональных рынков труда и разработке региональных программ занятости населения.

УДК 658:502

**НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РАСХОДОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**
Ю.А. Медведева

УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск, Республика Беларусь

В качестве направления ресурсосбережения на предприятиях легкой промышленности традиционно рассматривается экономия сырья и материалов, а также топливно-энергетических ресурсов. Мероприятия по снижению себестоимости направлены на внедрение ресурсосберегающих технологий и предусматривают в основном меры организационно-технического характера. Управленческие расходы пока не рассматриваются как важный фактор ресурсосбережения по ряду причин. Действующая на предприятиях система учета не позволяет осуществлять их учет и анализ: только 10 предприятий Концерна "Беллепром" отражали в 2005 году затраты на содержание аппарата управления. Как видно из представленных в таблице данных, на некоторых из них система учета управленческих расходов формальна: в ней отражается лишь незначительная часть расходов на содержание аппарата управления.

Таблица – Управленческие расходы на предприятиях концерна "Беллепром"

Предприятия	Себестоимость реализованных товаров, услуг, млн. руб.	Управленческие расходы, млн. руб.	
		млн. руб.	в % к себестоимости
ООО "Модус"	735	2	0,27
ОАО "Фирма "Элма"	3397	1030	30,32
ОАО "Купалинка"	12706	3948	31,07
СООО "Ланатэкс"	542	88	16,24
ОАО "Элод"	4154	4	0,10
ОАО "Красный Октябрь"	15336	4295	28,01
ОАО "Бобруйская обувная фабрика"	2041	377	18,47
ЗАО СП "Отико"	16942	2131	12,58
СП ООО "Рейлит"	913	386	42,28

Основное направление снижения управленческих расходов – снижение административной нагрузки (соотношения численности работников аппарата управления и основного производственного персонала). Существующая система учета и квалификационного разделения трудовых ресурсов не позволяет осуществлять мониторинг этого важного показателя. Однако, расчет и оценку административной нагрузки можно проводить на основе штатного расписания. Пока такой вид управленческой деятельности, как и пересмотр норм управляемости, проводится не на многих отечественных предприятиях. Это приводит к тому, что уровень административной нагрузки на отдельных предприятиях отрасли достигает 35-40%.

Рост административной нагрузки не является признаком неэффективной управленческой деятельности. Напротив, увеличение доли административного персонала выступает важнейшим фактором роста эффективности промышленного производства. Это объясняется следующими обстоятельствами:

1) Причина роста коэффициента административной нагрузки – различная степень замещения административного и производственного труда. Более простой труд производственного персонала легче поддается механизации и автоматизации, нежели умственный труд управленческого персонала. Отсюда, численность служащих сокращается меньшими темпами по сравнению с численностью производственных работников.

2) Ускорение НТП и внедрение его результатов на производстве обуславливают увеличение численности персонала, который занимается НИОКР, т.е. административных работников.

3) Усложнение условий хозяйственной деятельности организаций приводит к абсолютному росту управленческих работ и возрастанию их сложности. Изменения во внешней среде требуют большего количества административных работников.

4) Резко возрастает административная нагрузка в периоды спада производства. Это объясняется тем, что во время экономических кризисов увольнению в первую очередь подвергаются рабочие. Обучение административных работников дороже, они располагают данными о коммерческой тайне, без этой категории работников организация не может существовать как таковая.

Возрастание административной нагрузки и управленческих расходов оправданно только при условии соответствующего улучшения результатов хозяйственной деятельности. Только в краткосрочном периоде (в условиях спада производства) сохранение высокой удельной доли персонала аппарата управления имеет объективные причины. В долгосрочный период (более 5 лет) в условиях, когда

показатели эффективности падают, высокая административная нагрузка не оправдана. Она лишает гибкости организационную структуру управления, увеличивает себестоимость реализованной продукции, работ, услуг.

Таким образом, снижение неоправданной административной нагрузки – важный фактор сокращения управленческих расходов, снижения себестоимости продукции и повышения ее конкурентоспособности.

УДК 658.3.011.1

**КОМАНДНАЯ РАБОТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Е.Н. Коробова

*УО «Витебский государственный технологический
университет»*

Повышение эффективности использования персонала на предприятиях определяется множеством факторов. Часто для выполнения текущей работы приходится использовать групповые приемы. В последнее время очень модным становится понятие «командной работы». Существует много подходов к определению «команда». Так Д.Р. Ильген и Д.А. Майор считают, что команда – это сплоченная рабочая группа или трудовой коллектив. С.Р. Филонович рассматривает команду как группу людей (как правило, небольшую), которая выполняет определенную задачу и в которой проявляется «синергетический эффект». Его суть состоит в том, что результат усилий членов команды оказывается больше арифметической суммы тех результатов, которые могли бы получить члены команды, работая порознь. Наиболее полное определение дает, на наш взгляд, О. Разумович, которая предлагает рассматривать команду как небольшую группу людей с взаимодополняющими навыками, которые собрались для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с принципом поддержания взаимной ответственности. Ведь основное назначение команды – это рост производительности, что определяется, с одной стороны, повышением качества принимаемых решений и снижением вероятности принятия ошибочного решения, а с другой стороны, решение проблемы занимает меньше времени, т.е. более рационально распределяется рабочее время.

Для построения эффективной команды необходимо соблюдение ряда условий:

Все члены команды должны быть объединены общими намерениями, задачами и целями. Это вытекает из основного определения организации.

Члены команды должны быть взаимозависимы, т.е. нуждаться друг в друге для достижения своей цели.

Члены команды должны четко осознавать, что для достижения общей цели они должны работать эффективно.

Помимо существования условий, эффективная команда должна отвечать следующим признакам: конкретная цель (развитие продукции, качество, сбыт и пр.), срок деятельности (постоянная или временная команда), специализация членов команды (узкопрофессиональная или многопрофильная).

Часто как в современной экономической литературе, так и на практике руководители употребляют понятие «группа» и «команда» как синонимы. Наиболее четкие различия, на наш взгляд, предлагают Й.Р. Катценбах и Д.К. Смит.