

Системы контроля запасов для услуг независимого спроса можно разделить на две группы: системы фиксированного заказа и системы фиксированного времени заказа (периодичность).

Спрос на многие услуги может быть классифицирован как производный спрос, который требует совсем другой системы контроля запасов. Спрос на услугу считается производным, когда он, так или иначе, связан со спросом на другие (конечные) услуги или товары.

Контроль запасов товаров производного спроса особенно труден в сфере услуг, которая характеризуется изменчивостью спроса, локальным производством, непостоянством рабочего процесса, требованиями маленького объема, неопределенным временем поставок и неточными сметами рабочей силы. Эффективное применение логики «Системы планирования производственных ресурсов» MRP-II в сфере услуг может внести вклад в уменьшение запасов и улучшение обслуживания клиента.

УДК 331.5

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННИМ РЫНКОМ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

Н.В. Маковская

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

Управление внутренним рынком труда (ВРТ) организации является тем аспектом в общей системе рынка труда, который не нашел еще своего научного воплощения. Теоретико-методологической основой в изучении данной проблемы могут быть воззрения авторов классической теории занятости Д. Рикардо, Дж. Милла, Ф. Эджуорта, А. Маршалла, А. Пигу. Утверждение ученых-классиков о полной занятости в равновесной экономике обосновывает соотношение спроса и предложения человеческого капитала в условиях ВРТ. Последователи концепции классической теории занятости Д. Гиллер, А. Лаффер, Р. Холл и другие экономисты неоклассического направления сравнили рынок труда с рынком всякого другого товара. В условиях конкуренции на нем заработная плата как цена труда устанавливается в результате колебания спроса и предложения. Согласно важнейшим постулатам данной концепции, занятость (в условиях ВРТ) способны поддерживать основные рыночные рычаги управления (конкуренция, цена, процентная ставка).

Механизм управления ВРТ организации, по нашему мнению, представляет собой совокупность двух типов моделей отношений, имеющих либо рыночный, либо вне рыночный характер.

Рыночный характер механизма управления ВРТ - это единство двух составляющих: стихийных регуляторов спроса и предложения человеческого капитала и регулирующего воздействия государства на процессы функционирования ВРТ. Как правило, данные составляющие являются дополнением друг друга.

Вне рыночный характер механизма управления ВРТ - это система регулирующих мер, имеющая в своей основе социальные приоритеты и выраженная в форме социального партнерства.

Цель механизма управления ВРТ может быть представлена как создание совокупности организационных структур и механизмов (методов, средств) управления, обеспечивающих эффективное функционирование данного рынка труда.

Функции механизма управления ВРТ следует свести к следующим:

- защитные функции, предполагающие ограничения управляющих воздействий, которые ведут к незащищенности различных групп работников ВРТ;
- поощрительные функции, направленные на создание условий для полной и эффективной реализации человеческого капитала в условиях конкретного ВРТ;
- ограничительные функции, реализующиеся для ликвидации преимуществ в трудовой деятельности для отдельных лиц или групп лиц;
- директивные функции, предполагающие воздействие законодательных и исполнительных органов на функционирование ВРТ с учетом интересов определенных групп работников (например, инвалидов);
- финансово-экономические функции, способствующие росту предложений человеческого капитала на ВРТ (налоги, субсидии).

Следует выделить основные технологии (алгоритм, стандарт деятельности, фиксирующий последовательность, содержание операций и логику решения определенной задачи) механизма управления ВРТ:

- технологии правового обеспечения (законодательные и другие нормативные акты, регламентирующие заключение трудовых договоров, продолжительность рабочего времени, пенсионный возраст, отчисления в государственный фонд занятости);
- организационные технологии (информационные системы, системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров);
- технологии социальных гарантий (пособия по безработице, квоты на трудоустройство граждан, нуждающихся в социальной поддержке);
- экономические технологии (бюджетная политика, налоговая система, ставки за кредит, финансирование определенных приоритетных отраслей и предприятий, государственный заказ).

Таким образом, механизм управления ВРТ оказывает влияние на все этапы формирования, движения и функционирования человеческого капитала в условиях организации с целью наиболее полного и эффективного включения его в производственно-экономический процесс. Другими словами, механизм управления ВРТ - это есть форма реализации кадровой стратегии организации, совокупность сознательных целенаправленных действий, с помощью которых она осуществляется.

Рыночный характер механизма управления ВРТ будет иметь место в двух случаях:

- 1) для обеспечения соответствия между спросом и предложением человеческого капитала т. е. для обеспечения его эффективной сбалансированности как по объему, так и по структуре (сбалансированность понимается в данном случае как динамичный процесс: в пределах определенного периода допустимы отклонения в сторону как дефицита, так и избытка человеческого капитала);
- 2) в процессе для реализации и движения человеческого капитала наемных работников на ВРТ организации.

Так как постоянное взаимодействие субъектов внутреннего рынка труда происходит посредством реализации социально-трудовых отношений, появляется необходимость в обосновании системы управления внутрифирменными трудовыми отношениями. По нашему мнению, управление социально-трудовыми отношениями между субъектами ВРТ должно определяться обеспечением относительного паритета интересов: структурных подразделений организации в процессе распределения и последующего перемещения между ними человеческого капитала; наемных работников и администрации соответствующих подразделений. Регулирование таких отношений должно осуществляться на двух уровнях - корпоративном (с участием дирекции и штабных служб) и внутрихозяйственном (субъектами регулирования здесь выступают руководители соответствующих структурных подразделений). При этом основными инструментами управления социально-трудовыми отношениями субъектов ВРТ могут являться четыре группы методов:

- административные, включающие распоряжения руководителей соответствующего уровня о любых перемещениях работника внутри предприятия и применении к нему мер дисциплинарного воздействия;
- экономические, связанные с применением тех или иных форм основной и дополнительной оплаты труда, а также материальных санкций;
- социальные, в основе которых лежит используемая на конкретном предприятии номенклатура социальных льгот индивидуального и группового (но не распространяемого автоматически на всех работников) характера;
- психологические, под которыми следует понимать, с одной стороны, специальные процедуры и приемы психотехнического воздействия на работника, а с другой - номенклатура форм морального поощрения в организации.

Таким образом, механизм управления внутренним рынком труда организации позволяет достаточно эффективно использовать трудовой потенциал работников организации.

УДК 502:613

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЗДОРОВЬЕ НАСЕЛЕНИЯ

Н. Н. Морозова

*УО «Могилевский государственный университет
им. А. А. Кулешова»*

Человек с его творческими качествами, способностями, с помощью которых он преобразует себя и окружающий мир, традиционно занимали центральное место в экономических и социальных науках. Сегодня влияние экологической обстановки на здоровье человека значительно, ведь 80% всех заболеваний человека экологически обусловлено. Поэтому научная идея исследования состояла в оценке влияния на здоровье человека среды его обитания. Анализ факторов, влияющих на изменение трудового потенциала, осуществлялся в разрезе Могилевского региона, включающего 23 административные единицы, при этом методологической основой явилось сочетание синергетики и диалектики. При этом было выделено 5 групп, где в качестве параметров разграничения учитывался уровень загрязнения почв, и количество выбросов загрязняющих атмосферу веществами, отходящих от стационарных источников загрязнения. В результате рассчитанные коэффициенты рождаемости, смертности, уровня заболеваемости, инвалидности и др. подтверждали влияние экологических факторов на здоровье человека, причем это в большей степени наблюдалось в районах сильнозагрязненных радионуклидами (Краснопольский, Славгородский, Чаусский, и Чериковский районы) и 2-х городах областного подчинения (Могилев и Бобруйск) с высоким уровнем развития промышленности. Обращает на себя внимание и тот факт, что там наблюдается огромное количество выбросов загрязняющих атмосферу веществ, наряду с опасной радиационной обстановкой, создаются все условия для прогрессивного развития раковых заболеваний. Так, наличие в Могилеве химического завода искусственного волокна и МПО «Химволокно» оказывает значительное влияние на изменение экологической обстановки не в лучшую сторону. К тому же здесь преобладают Юго-Западные и Западные ветры. В результате все опасные выбросы химических веществ «накрывают» город, весь исторический центр его, где образовалась зона наиболее интенсивного комплексного загрязнения окружающей среды, включая тяжелые металлы от других производств. По расчетам белорусских ученых в области загрязнения окружающей среды среди городов Беларуси самым «грязным» считается г. Могилев, в котором индекс загрязнения атмосферы равен 8,0 – это в два раза выше, чем в г. Минске [1, с.75]. Приоритетными