

Наиболее значимой товарной группой для предприятия по ABC-анализу являются полотна трикотажные и одеяла стеганные на их долю приходится 78,60 % всех продаж. Все эти товары относятся к группе А.

Товарная группа пряжа из кардочесальной шерсти, изделия текстильные готовые, обувь с верхом из текстильных материалов, накидки, плащи и куртки (группа В) также важны для предприятия, в силу средних стоимостных величин. Они составляют около 20 % от общего дохода.

К группе С относятся – одежда верхняя трикотажная, одежда и аксессуары для новорожденных, прочие виды продукции. Их доля прибыли составляет менее 10 %.

Поскольку наибольший эффект дает применение ABC-анализа в комбинации с XYZ-анализом, то дополнительно проведем данный вид анализа.

Проведем сортировку значений коэффициента вариации по возрастанию и определим группу товаров XYZ.

Группе X соответствует продукция – полотна трикотажные и одеяла стеганные. В группу Y пряжа из шерсти. Товары группы Y – пряжа из кардочесаной шерсти, изделия текстильные готовые, накидки, плащи и куртки, одежда и аксессуары для новорожденных характеризуются известными тенденциями определения потребности в них (например, сезонными колебаниями) и средними возможностями их прогнозирования.

И в группу Z небольшая часть ассортимента. Товары группы Z отличаются тем, что потребление их нерегулярно, какие-либо тенденции отсутствуют, точность прогнозирования невысокая. В эту группу попали обувь с верхом из текстильных материалов, прочая продукция.

Совместив результаты ABC и XYZ анализа, получим следующие группы товаров, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Совмещенный ABC-XYZ – анализ ассортимента СООО «Ланатэкс»

	X	Y	Z
A	полотна трикотажные, одеяла стеганные	–	–
B	–	пряжа из кардочесаной шерсти, изделия текстильные, накидки, плащи, куртки	обувь с верхом из трикотажных материалов
C	–	одежда и аксессуары для новорожденных	прочие виды продукции

Таким образом, на основе проведенного анализа эффективности товарной политики, можно сделать следующие выводы, что СООО «Ланатэкс» следует сосредоточить свое внимание на производстве групп-лидеров (полотна трикотажные, одеяла стеганные), и отказаться от производства групп-аутсайдеров (прочие изделия).

УДК 331.108:664(476.5)

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ: ДИАГНОСТИКА И РЕШЕНИЕ

Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Грунтова О.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Кадровая политика – система принципов, правил поведения всех субъектов процесса управления персоналом, установленная руководством и позволяющая организации наиболее эффективно достичь долгосрочных целей ее развития в существующих условиях внешней среды.

Главная цель кадровой политики – создание системы управления кадрами, базирующейся не только на административных методах, но и на экономических стимулах, социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов

работника и организации, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства. Кадровая политика организации состоит из совокупности кадровых процессов по разным направлениям, в частности: обеспечение организации кадрами, оценка персонала, развитие и продвижение персонала, вознаграждение персонала, формирование трудовых отношений и др.

Цель кадровой политики организации – создание эффективной системы управления персоналом, способствующей осуществлению миссии организации и реализации ее бизнес-стратегии. В организации работают люди различных возрастов и интересов, что обеспечивает ей, с одной стороны, устойчивость и стабильность, с другой, – способность к развитию и открытость новому. Анализируя кадровую политику организации по уровню осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий и связанным с этим уровнем непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации, ее можно отнести к пассивной кадровой политике.

В основе эффективной кадровой политики лежит комплексная кадровая диагностика, которую должна проводить кадровая служба организации в сотрудничестве с экономическими отделами. Например, проведение кадровой диагностики на предприятии машиностроения позволило выявить ряд проблем.

Среднесписочная численность работников в 2015 году по сравнению с 2014 годом снизилась на 20 %, что является следствием проводимой в организации политики по сокращению штата работников. Доля служащих в численности ППП занимает значительный удельный вес как в 2014 году, так и в 2015 году (порядка 30 %). Удельный вес пенсионеров в численности ППП в 2015 г. составил 23,71 %, что является негативным моментом в работе организации. В организации на протяжении десяти лет существует проблема низкой сменяемости кадров и «старения» руководящего состава работников. Доля руководителей и специалистов, не имеющих высшего образования – 8,81 %, что является отрицательным моментом в работе организации.

С 2015 года организация активно использует практику неполной вынужденной занятости 25 % персонала были переведены на режим неполного рабочего дня по инициативе организации. При этом неотработанное время в связи с работой в режиме неполного рабочего времени составило 45 человеко-часов, то есть на 1 работника приходится порядка 146 часов.

Среднегодовая выработка на одного работника в 2015 году по сравнению с 2014 годом возросла 2,6 %. При этом темп роста производительности труда ниже темпа роста заработной платы значит, в организации сложился перерасход заработной платы.

Размер начисленной среднемесячной заработной платы по организации за анализируемый период увеличился на 4,8 %. Однако, несмотря на небольшой рост среднемесячной заработной платы работников в организации отношение среднемесячной заработной платы 1 работника ППП к среднеотраслевому уровню составило 73,45 %, а в 2015 году – 68,07 %, что является достаточно низким показателем. Таким образом, результаты кадровой деятельности организации позволяет проводить целенаправленные мероприятия для решения выявленных проблем.