

УДК 331.108

НАПРАВЛЕНИЯ ДОПОЛНЕНИЯ ТРАДИЦИОННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К АНАЛИЗУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «МОЛОКО» г. ВИТЕБСК)

Гурченко А.С., студ., Гуторова Е.В., асс.

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

Несмотря на развитие и массовое внедрение различного рода современных технологий, именно эффективная работа персонала остается важнейшим фактором успешного функционирования любой организации. Поэтому вопрос о первостепенности анализа эффективности использования персонала не теряет своей актуальности, в том числе для выбранного объекта исследования (ОАО «Молоко» г. Витебск).

С целью более углубленного изучения считаем возможным дополнение традиционного методического подхода к анализу использования персонала оценкой влияния его мобильности на изменения, происходящие в его структуре (возрастной, по уровню образования, по категориям). Так, в качестве показателя, наиболее полно характеризующего результат движения трудовых ресурсов принят коэффициент замещения, а в качестве показателя, «дающего сводную оценку структурных изменений» [1, с. 16] – индекс Казинца. Период исследования 2012–2019 гг. Посредством корреляционного анализа выявлена прямая связь между коэффициентом замещения и индексом Казинца, рассчитанного для определения изменений в возрастной структуре персонала, а также для определения структурных сдвигов по уровню образования (коэффициенты корреляции равны 0,693 и 0,378 соответственно).

Если коэффициент замещения выступает в роли одного из показателей, характеризующих внутрифирменную трудовую мобильность относительно внешней среды организации (наряду с коэффициентом оборота по приему, коэффициентом оборота по выбытию, коэффициентом текучести и т. д.), то в качестве индикатора движения в рамках внутренней среды применим показатель вероятности перемещения работников (в нашем случае, между категориями персонала). Поведенное исследование выявило наличие вероятности как восходящих, так и нисходящих переходов среди абсолютно всех категорий персонала. Кроме того, несмотря на вероятность равную всего 3 %, обнаружен «социальный лифт» для неквалифицированных рабочих, что говорит о наличии возможности карьерного роста для всех уровней иерархии организационной структуры.

Таким образом, представленные направления оценки движения персонала, а также оценки влияния этого движения на структуру персонала могут дополнить существующий традиционный методический подход к анализу эффективности самых важных ресурсов любого субъекта хозяйствования – трудовых.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Статистика предприятия : курс лекций / Т. В. Касаева. – Витебск : УО «ВГТУ», 2015. – 348 с.

УДК 330(510):502/504

FEATURES OF THE DEVELOPMENTS OF THE GREEN ECONOMY IN CHINA

**Hi Zhigno, master's program student, Nikonova T., Phd in Phisycs and
Mathematics, associate professor, Andryanova O., senior lecturer**

*Vitebsk State Technologic University,
Vitebsk, Republic of Belarus*

The transition to the «green economy» is a complex strategic task that requires a combination of two previously uncombined development vectors: maintaining dynamic economic growth and preserving the natural environment on a long-term basis. This level of complexity has not yet been mastered no country, however, active search for a new balanced model with the development of appropriate strategies.

The principles of the «green economy» are becoming a priority in the economic development of many states and regions of the world. China is now one of the world's flagship green growth economies. Approbation of new technologies in the areas of circular economy, decarbonization, increasing resource efficiency of the industry, alternative energy are turning China into a huge experimental platform, where not only technological innovations, but also new forms of territorial organization societies (e.g. eco-parks, eco-cities). Chinese knowledge and best practices on the transformation of territorial systems for sustainable development can be used in other countries. However, it is too early to talk about it. The country is at the very beginning of its «green» path. Dominant throughout in recent decades, the economic policy of «growth at any cost» has brought the country to the brink of ecological catastrophe. China's rapid industrial growth has spurred high economic growth but overexploited natural resources and environmental degradation. «Green economy» is therefore, as if by a forced, uncontested response to a dramatic ecological situation in the country.

China's green economy thinking has been embedded in its economic development history since the reform and opening up period. Over the last 40 years it has evolved from end-of-pipe basic environmental protection work to incorporating sustainable development within strategic overall development policies.

China does not have a coherent set of green economy policies. Instead, policies are embedded in the larger development planning and environmental governance directives at the macro-level and spread across various sectors through environmental regulations and incentives. Two characteristics were seen across the board: the piloting approach and the central-local planning model with often large implementation gaps.

Various stakeholder groups shape green economy policies. Central government players are the most influential. The National Development and Reform Commission and the