

ЦЕНТР МОЛОДЕЖНЫХ ИННОВАЦИЙ

совместно с
ООО «Лаборатория интеллекта»



НАУЧНЫЕ СТРЕМЛЕНИЯ

Молодежный сборник научных статей

ВЫПУСК №8

Минск
«ЭНЦИКЛОПЕДИКС»
2013

УДК 001.3 (045)
ББК 72я43
Н34

Редакционная группа:

Сафонова Ю.М., Казбанов В.В., Никифорова С.Л.

Н34 Научные стремления. / ООО «Лаборатория интеллекта» и Центр молодежных инноваций. — Минск: "Энциклопедикс", 2013 — 226с.

ISBN 978-985-7090-03-7

Сборник содержит научные статьи, отражающие результаты научных исследований студентов и молодых ученых Беларуси. Все материалы представлены в авторской редакции.

УДК 001.3 (045)
ББК 72я43

ISBN 978-985-7090-03-7

© «Лаборатория интеллекта», 2013
© Оформление, УП «Энциклопедикс», 2013

СОДЕРЖАНИЕ

ИСТОРИЯ И АРХЕОЛОГИЯ. ПОЛИТОЛОГИЯ

Белец М.А. Обществоведение и политграмота в учебных заведениях Главпрофобра РСФСР: Гомельский вариант	6
Веремеев А.В. Понятие выборов и их функции. Основные определения, характеризующие институт выборов	9
Гавриков А.В. Переяславская рада и проблема геополитического выбора гетманата	14
Колосов А.В. Проблемы генезиса и хронологии гренской культуры в историографии финального палеолита - мезолита Восточной Беларуси	18
Малышевская К.А. Менталитет болгар в условиях Османского господства	29
Хомченко Я.Л. Позднесредневековое поселение Гуторовщина в бассейне р. Белая Натопа (по материалам работ 2012 г.)	31

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

Коробко Е.С. Взаимосвязь перфекционизма и атрибутивных стилей у студентов	35
Лосик Е.И. Педагогическая модель воспитания познавательной активности детей старшего дошкольного возраста в процессе ознакомления с предметами рукотворного мира	39
Морозова Ю.И., Кашкан Т.А. Информационно-коммуникационные технологии в овладении иностранным языком	47
Оганесян К.В. Особенности влияния интернета на формирование нравственности молодежи	50

ЯЗЫКОЗНАНИЕ И ЛИТЕРАТУРОВЕДЕНИЕ

Жабинский А.В. Экзистенциальная проблематика Дневника Анны Франк	57
Зуева-Заливко О.И. К проблеме определения литературной традиции	63
Никончук О.А. Лексические средства разговорной стилизации (на материале романа М.А. Булгакова «Мастер и Маргарита»)	66
Пархомик В.В. Фразеологизмы невербального поведения человека с компонентом «глаза» в семантической структуре немецкого, русского и белорусского языков	70
Саликова Н.А. «Сказочный код»: к определению понятия	78

Санюкевич Д. В. Гендерные стереотипы в английских пословицах и поговорках	82
Спото Р.Н. Ветхий и Новый Заветы как прецедентные тексты в романе Дж. Стейнбека “Гроздь гнева”	87
Холевинская М.А. Гендерная асимметрия в английской, немецкой и русской фразеологии	99
Шумович А.А. Программа радионовостей: синтаксическая специфика текста	106

БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Лавринович Н.М. Влияние фитостимулирующих препаратов на укореняемость одревесневших черенков винограда	112
--	-----

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

Мшар С.И. Исследование состояния оксигенации образцов крови спектрографическим методом	115
--	-----

ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ И НАУКИ О ЗЕМЛЕ

Талако А.Д. Проблема утилизации твердых коммунальных отходов в Республике Беларусь	119
--	-----

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Амбрашкевич Б.А., Колосов Г.В. Анализ методов, повышающих эффективность управления предприятием	123
Амбрашкевич Б.А., Колосов Г.В. Выбор оптимального стиля управления руководителей ОАО «Беллакт»	125
Амбрашкевич Б.А., Колосов Г.В. Оценка методов повышения эффективности управления на ОАО «Беллакт»	127
Бертош Е.В. Международная передача технологий: барьеры и стратегии	129
Войтешук А.С., Колосов Г.В. Эффективное и рациональное планирование деятельности предприятия на основе SWOT -анализа	134
Горбач В.В., Колосов Г.В. Качество как необходимое условие конкурентоспособности промышленного предприятия	136
Горбач В.В., Колосов Г.В. Мотивация и современные методы стимулирования персонала	138
Горбач В.В., Колосов Г.В. Управление финансовыми рисками как способ предотвращения банкротства компаний	140
Гутор Е.Н., Окрут К.С. Государственный долг Республики Беларусь	143
Зусько М.В., Колосов Г.В. Основные проблемы текучести кадров и пути их решения	146

Зусько М.В., Колосов Г.В. Экономические методы управления, их развитие и значение в современных условиях на РУПП «Экзон-Глюкоза»	148
Климовец М.А. Миграция и решение ее проблем для Республики Беларусь	150
Красильщик М.Д. Анализ конкурентных преимуществ предприятия	157
Куко Д.И., Мужиливская А.И. Анализ выделения средств на финансирование инновационной деятельности в Республике Беларусь	160
Латушко Ю.Н. Анализ и пути повышения эффективности использования основных фондов Республики Беларусь	163
Лашкевич К.Ю. Обеспечение качества как необходимого условия конкурентоспособности ОАО «Беларуьрезинотехника»	168
Синяк Н.В., Барткевич К.В. Альтернативные источники дохода бюджета	174
Фирончик Ю.И., Германович Н.Е. Проблемы и перспективы развития страхового рынка в Республике Беларусь	177
Хальченко Ю.О. Значение оперативного контроллинга для оценки эффективности функционирования предприятия	179
Шишкевич А.В. Анализ эффективности использования оборотных средств на предприятии	184

Серия «ПЕРВЫЙ ШАГ В НАУКУ»

Буркеня К. А. Английские неологизмы в сфере Интернет-коммуникации	188
Буркеня К.А., Федоренко П.А. Влияние способа хранения на изменение состава эфирных масел в пряно-ароматическом растении - душице	197
Сацукевич В.С., Скавинская В.В. Компьютерная игровая программа «Берегоша»	203
Трушков М.Н., Гаврильчик Е.С. Ее величество Книга	210
Черняк Т.В., Чучва В.И. Ресурсосберегающие источники тока	213
<i>Реферативное содержание</i>	219

УДК 331.108

Зусько М. В., Колосов Г.В.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Полесский государственный университет

Основным ресурсом организации является персонал. Именно от него зависит ее дальнейшее развитие, так как трудовой коллектив реализует все поставленные перед организацией цели и задачи. Но в нашем активно развивающемся мире стоит проблема снижения текучести кадров. Кадры уходят из организации, а на их места приходят новые, что значительно снижает эффективность предприятия. Поэтому очень важно научиться управлять текучестью персонала.

Каковы причины текучести кадров, как с ней бороться, и всегда ли необходимо это делать?

Последствия высокой текучести могут быть велики. Это приводит к отсутствию мотивации оставшихся сотрудников, снижению производительности труда и эффективности предприятия. Исходя из этого, можно сказать, что управление персоналом является одной из важнейших функций управления персоналом и требует согласованных действий руководства организации. Следовательно, организация должна осуществить управление текучестью персонала: привести численность персонала в соответствии с потребностями организации. Для этого необходимо исследовать причины, вызывающие текучесть персонала: низкая заработная плата (низкие ставки оплаты труда не привлекают новых специалистов); отсутствие возможности карьерного роста, повышения квалификации; плохие условия труда, плохие взаимоотношения с руководством и коллегами; однообразное содержание работы; проблемы с соблюдением трудовой дисциплины; внедрение организационных изменений, изменение ситуации на рынке труда; отсутствие или малый соцпакет и другие.

Причины организации необходимо устранять или снижать их влияние.

Грамотный руководитель, чтобы избежать высокую текучесть кадров должен выявить причины увольнения каждого сотрудника, вести статистику увольнений, разработать систему отбора и адаптации персонала, четко определить имидж компании на рынке труда и проводить другие меры.

По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в общей численности безработных уволившиеся по собственному желанию и соглашению сторон составляли 25%, уволенные за нарушение трудовой дисциплины - 6,1%, высвобожденные при ликвидации организаций или по сокращению численности - 2,1%, лица, длительно неработающие (более года) - 16,9%. Соотношение принятых и уволенных работников в 2012 году по республике составило 95,2% (в 2011 году - 92,8%). [3].

Причиной провала в 2012 году в реализации мер по технической модернизации деревообрабатывающей отрасли стала высокая текучесть кадров. Для того, чтобы удержать работников на своих рабочих местах, был

подписан Декрет № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности». За период реализации этого Декрета общая численность работников деревообрабатывающих предприятий сократилась на 9,1% процент. Было установлено, что работникам таких предприятий помимо заработной платы, предусмотренной по контракту, выплачиваются ежемесячные денежные выплаты, которые работники должны вернуть в случае нарушения своих обязанностей. Например, причиной текучести кадров на ОАО «Гомельдрев» послужила средняя заработная плата, которая в последние годы была примерно в 2 раза ниже, чем в среднем по промышленности. Теперь работники предприятий непосредственным образом заинтересованы в завершении инвестиционных проектов. [2].

Но заниженная текучесть кадров может привести к застою предприятия. Для некоторых сфер деятельности постоянная смена кадров – не является ошибками руководства. Например, среди торгового персонала кадровая текучесть практически неизбежна. А безусловным «лидером» в этой области является ресторанный бизнес.

Как говорит Кристина Кайер Бек, исполнительный директор корпорации «Реста»: «Мое мнение: полное отсутствие текучести - это утопия. Мы живем в постоянно меняющейся среде, адекватно реагировать и делать выбор необходимо постоянно. Конечно, нулевая текучесть кадров - явление маловероятное, поскольку люди меняют место жительства, выходят на пенсию и т.д. Мы же говорим о ситуации, когда сотрудники настолько привязываются к компании, в которой работают, что абсолютно перестают стремиться к карьерному росту, к смене работодателя. Скажем проще - прекращают естественный поиск "лучшей жизни".» [1, с. 12].

Исходя из вышесказанного можно сказать, что руководитель должен уметь правильно выбирать людей, создать систему, которая позволит управлять текучестью кадров. В случае, если из организации уходят те кадры, от которых давно надо было избавиться, значит, организация на верном пути. Если же она теряет своих лучших сотрудников, то вопросом текучести необходимо серьезно заняться.

References:

1. Demidik Alena. Tekuchest kadrov: zlo ili blago? [Tekst] / A. Demidik // Generalnyiy direktor : Proizvodstvenno-prakticheskiy zhurnal dlya rukovoditeley predpriyatiy. - 2012. - N 4. - S. 12-15
2. Krizis belorusskoy derevoobrabotki / Strategicheskaya myisl, [Elektronnyiy resurs].– 2013. – Rezhim dostupa: <http://gomel-experts.org/economic/>. – Data dostupa:09.03.2013
3. Natsionalnyiy statisticheskiy komitet Respubliki Belarus [Elektronnyiy resurs]. Rezhim dostupa: <http://belstat.gov.by> -Data dostupa: 05.03.2013

Zusko M. V., G.V. Kolosov

THE MAIN PROBLEMS OF STAFF TURNOVER AND SOLUTIONS.

Polesye state university

Summary

This paper analyzes the main problems of staff turnover and the ways to solve them.