

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В условиях развивающихся рыночных отношений деятельность торговых организаций складывается под влиянием значительного количества внешних и внутренних факторов, особенностью которых является постоянная изменчивость. Своевременно отреагировать на изменение того или иного условия, приспособиться к его изменению путем внесения соответствующих коррективов в хозяйственную деятельность коммерческой организации достаточно сложно. Работа по отслеживанию основных тенденций рынка, изменению важнейших показателей деятельности торговой организации и оценке их влияния на будущую деятельность требует не только усилий опытных экономистов, но и повышения роли и значения диагностического этапа анализа, разработки системы диагностики важнейших аспектов деятельности коммерческой организации.

Первоначально термин «диагностика» использовался в медицине и рассматривался как выявление симптомов (признаков заболевания) и установление причин происхождения болезни. Результатом диагностики в медицине является диагноз, т.е. идентификация или опознание болезни на основе всестороннего обследования больного. Применительно к экономике диагностика устанавливает и изучает признаки, характеризующие наличие слабых мест в деятельности организации для предсказания возможных отклонений, а также разрабатывает методы и средства обнаружения и локализации выявленных недостатков.

В настоящее время в диагностике выделяют два основных направления: изучение экономического состояния хозяйствующего субъекта и его положения на рынке. Диагностика экономического состояния является частью внутреннего анализа. Это направление диагностики нацелено на изучение результатов деятельности всей организации. Итогом проведения диагностики экономического состояния является обоснование причин нарушений и отклонений в работе организации. Отличительной чертой диагностики экономического состояния является ее точный характер и всесторонняя оценка исследуемого объекта.

Диагностика положения коммерческой организации на рынке — это часть внешнего анализа экономических условий ее функционирования. Данное направление изучает влияние внешней среды на цели и мотивацию участников рынка, характер возникающих при этом взаимоотношений, а также определяет место организации в группе однородных. Основными результатами проведения диагностики положения на рынке являются: сравнительный рейтинг хозяйствующих субъектов, потенциальные возможности и реальные угрозы при взаимодействии с

другими организациями и институтами рынка, а также прогноз изменения внешней среды. Отличительная особенность этого направления диагностики заключается в комплексности характера исследования публичной отчетности участников рыночных отношений.

Проявление высокой заинтересованности различных субъектов рыночных отношений к результатам экономической диагностики связано с тем, что в процессе их анализа можно определить «болевые точки» в деятельности организации, изучить причины их возникновения, отследить динамику важнейших показателей. Информация, полученная в ходе диагностики, составляет информационный фундамент для принятия экономически обоснованных решений в управлении всеми видами ресурсов организации, в выборе направлений их наиболее эффективного использования.

О.Н. Лазука, студент

ПГУ (Новополоцк)

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В условиях трансформации системы трудовых отношений в Республике Беларусь очевидна целесообразность применения опыта развитых стран.

Вплоть до 90-х гг. XX в. многие теоретики и практики управления человеческими ресурсами негативно относились к понятию «трудовые отношения» и предпочитали действовать в традициях «человеческих отношений», которые находились под сильным влиянием унитаризма. Такой подход основывался на характеристиках иерархической структуры управления с властью, базирующейся на жестком руководстве, вследствие чего в унитарной концепции тех лет не упоминались профсоюзы и конфликты. Участие профсоюзов и их представителей не согласовывалось с концепцией унитаризма, которая предполагала, что все члены организации (менеджеры, рабочие, служащие) едины в достижении общей цели.

В последние годы обозначились направления эклектического развития обеих концепций. Данные направления конкретизируются в исследованиях по следующим проблемам: реализация стратегического подхода к кадрам, основывающегося на преактивной кадровой политике; количественная и функциональная гибкость системы управления человеческими ресурсами; эффективность процесса японизации, копирующей модель японских трудовых отношений.

Определение управления человеческими ресурсами неоднозначно, однако в отношении стратегической интеграции персонала в предпринимательскую деятельность принято считать, что оно должно вклю-