

дер"). Не стоит забывать, что в чистом виде указанные стили управления встречаются редко.

Помимо отличий в распределении ролей при принятии решения следует учитывать экономические (в том числе ценовые) факторы. Так, зачастую лица, ответственные за принятие решения в рамках организации, не ассоциируют вложение средств предприятия с собственными средствами, что особенно характерно для крупных организаций, причем в большей степени для бюджетных, государственных предприятий. В случае физических лиц каждый тратит свои собственные средства и заинтересован в наилучшем соотношении цены и качества.

Можно сделать вывод, что деление потенциальных потребителей на корпоративных и индивидуальных клиентов оправдано. При проведении соответствующих маркетинговых исследований более детальная сегментация по дополнительным критериям должна проводиться на основании данного критерия.

*И.К. Рудак, аспирант*

БГЭУ (Минск)

## **АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМ ПЕРЕХОДА ОТ КАДРОВОЙ РАБОТЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Во всем мире за последние 20—30 лет вопросы управления персоналом приобрели приоритетное значение. Управление кадрами в Республике Беларусь долгие годы представлялось недостаточно актуальным направлением и сводилось к рутинному учету персонала и выполнению некоторых других регистрационных функций.

То, что происходит сегодня в области управления человеческими ресурсами, носит революционный характер. Организационная функция управления человеческими ресурсами становится как никогда ранее важной. К управлению человеческими ресурсами привлекаются линейные менеджеры, а менеджеры по человеческим ресурсам становятся членами руководящей команды. Роль кадровой службы меняется, становится все более весомой. Однако степень значимости данного структурного подразделения на предприятиях Республики Беларусь оценивается на довольно низком уровне.

В связи с изменяющимися условиями хозяйствования возникают новые направления деятельности кадровых служб: непосредственное участие в разработке деловой стратегии предприятия; разработка социальной политики предприятия и управление услугами социального характера; разработка и использование новых информационных технологий в области управления персоналом, вопросы эффективного мотивационного механизма и т.д. В результате кадровые службы превращаются в методические центры, ведающие вопросами управления персоналом.

Поэтому во вновь создаваемых и развивающихся организациях кадровая служба по праву может именоваться службой управления персоналом (службой управления человеческими ресурсами). Главной отличительной особенностью службы управления персоналом от кадровой службы является управление как таковое. Ведь управление — это руководство, направление чей-либо деятельности. Поэтому под службой управления персоналом будем понимать совокупность структурных подразделений, деятельность которых направлена на улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении. В составе данных служб существуют специализированные подразделения по найму и отбору персонала, подготовке персонала, его оценке, планированию и анализу состава и структуры персонала, охране труда и здоровья работников и др. Служба управления персоналом отвечает за создание методик подбора, оценки, подготовки и вознаграждения персонала компании, разработку должностных инструкций, поддерживает связь с учебными заведениями, центрами повышения квалификации. Руководитель данных служб подчиняется президенту, вице-президенту, директору компании (предприятия), руководящего группой центральных отделов. На сегодняшний день управляющие персоналом нередко сами имеют ранг вице-президентов. В крупных компаниях службы управления персоналом занимают такое же важное место в структуре управления, как и основные функциональные службы — производства, финансов, маркетинга.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что с целью актуализации перехода от кадровой работы к управлению персоналом (управлению человеческими ресурсами) для большинства кадровых служб предприятий Республики Беларусь главной задачей, видимо, должен стать отказ от старых методов работы в условиях плановой экономики и принятие новых методов, которые позволят эффективно решать проблемы, возникающие в условиях рынка, способствующие тем самым хозяйствующим субъектам достигать наилучших результатов в своей деятельности.

*Т.Н. Рыбак, канд. экон. наук*

*БГЭУ (Минск)*

## **АНАЛИЗ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ДОЛЖНИКА В ПРОЦЕССЕ КОНКУРСНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

Анализ платежеспособности должника в процессе конкурсного производства дает возможность определить степень достаточности принадлежащего ему имущества для покрытия расходов на проведение проце-