

Эффективность работы предприятий во многом зависит от способности их руководителей понимать мировые процессы, их специфику и влияние на рынки. Эти процессы прямо или опосредованно влияют на деятельность белорусских предприятий. Понимания внутреннего рынка недостаточно и способно помочь только в краткосрочной перспективе. Умение использовать ситуацию, умение извлекать из нее выгоду и реализовывать планы во многом зависит от лидерских качеств руководителей. Умение видеть перспективу, на основании ее строить стратегические планы и реализовывать их - это искусство, свойственное не многим. Замыкание исключительно на желании лидера без учета внешней ситуации - типичная ошибка. Потенциал развития имеют только те предприятия, которые движимы лидерами и способны конкурировать глобально.

Лидеры в современных условиях для реализации своего потенциала должны учитывать влияние мировой экономики и мировых процессов. Без этого современный лидер не сможет эффективно управлять своим предприятием.

Дерябин А.О., БГЭУ (Минск)

УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

Важной задачей любого хозяйствующего субъекта является эффективное управление дебиторской задолженностью, направленное на оптимизацию общего ее размера и обеспечение своевременной инкассации долга.

В современной хозяйственной практике дебиторская задолженность классифицируется по следующим видам:

- дебиторская задолженность за товары, работы, услуги, срок оплаты которых не наступил;

- дебиторская задолженность за товары, работы, услуги, неоплаченные в срок;

- дебиторская задолженность по полученным векселям;

- дебиторская задолженность по расчетам с бюджетом;

- дебиторская задолженность по расчетам с персоналом;

- прочие виды дебиторской задолженности.

Для того чтобы наиболее точно оценить затраты в зависимости от срока оборачиваемости дебиторской задолженности, необходимо рассмотреть ее структуру и выделить средства, реально принадлежащие предприятию, и средства, которые предприятие должно заплатить государству по факту оплаты покупателями счетов за реализованную продукцию.

Опыт реформирования белорусских предприятий показывает, что меры по возврату дебиторской задолженности входят в группу наиболее действенных мер повышения эффективности за счет внутренних резервов предприятия и могут быстро принести хороший результат. Возврат задолженности в сжатые сроки - реальная возможность пополнения дефицитных оборотных средств.

Долинина Т.Н., БГТУ (Минск)

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В общей системе дифференциации заработной платы в Республике Беларусь можно выделить различные ее аспекты: межрегиональный, межотраслевой, внутриотраслевой, профессионально-должностной и другие. Вместе с тем при рассмотрении любого из аспектов должны применяться единые подходы к оценке обоснованности

сложившихся пропорций. При этом можно предложить следующий алгоритм анализа.

1. Оценка амплитуды дифференциации заработной платы.

2. Оценка распределения работников по размеру начисленной заработной платы. Предполагает: а) построение группировки рабочих по размеру оплаты труда относительно минимального потребительского бюджета (МПБ); б) расчет децильного коэффициента дифференциации.

3. Оценка зависимости заработной платы от факторов, которые в соответствии с положениями экономической теории должны определять ее уровень.

Уровень заработной платы подвержен влиянию различных социально-экономических факторов, к которым прежде всего можно отнести профессионально-квалификационную структуру кадров, условия труда, особенности функционирования и экономическое положение отраслей и предприятий (депрессивных или преуспевающих в данных экономических условиях), конъюнктурные различия в спросе и предложении рабочей силы, государственные приоритеты, степень организованности и сплоченности работников отрасли и др. Вместе с тем в качестве коренных причин различий в уровне заработной платы следует рассматривать различия в квалификации работников и условиях труда, в соответствии с которыми и следует оценивать правомерность пропорций, сложившихся в оплате труда между профессионально-должностными группами работников, предприятиями, отраслями и регионами. При этом квалификацию работников косвенно можно оценить: по их образовательному уровню; по среднему тарифному разряду. Условия труда можно косвенно оценить показателем доли работников, получающих доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда. Одновременное сопоставление регионов (отраслей, предприятий или групп работников) по уровню заработной платы, уровню квалификации и условиям труда и расчет обобщающих статистических показателей взаимосвязи (множественного коэффициента корреляции или коэффициента конкордации) позволяют оценить степень совершенства пропорций в оплате труда.

Долинина Т.Н., Макаренко И.В., БГТУ (Минск)

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Анализ эффективности кадровой политики предприятия предполагает проведение его по следующим направлениям: обеспеченность трудовыми ресурсами; движение трудовых ресурсов; использование рабочего времени; производительность труда; оплата труда.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами предполагает наличие двух обязательных составляющих: анализ количественных и анализ качественных характеристик рабочей силы. Первый из них включает показатели численности и состава (по полу и возрасту). К качественным характеристикам относятся показатели образовательного уровня, стажа работы, профессионально-квалификационной структуры и т.п.

Анализ движения трудовых ресурсов следует проводить с учетом его внешней и внутренней составляющих. Для характеристики внешнего движения трудовых ресурсов целесообразно рассчитывать полный и частные коэффициенты оборота, коэффициенты текучести, постоянства и замещения кадров, индекс стабильности персонала, коэффициент динамики численного состава. Внутреннее движение трудовых ресурсов