

- развивать фармакоэкономику и осуществлять расчет затратной эффективности применяемых методов лечения основных заболеваний, планируя расходы на здравоохранение с учетом полученных результатов.

Кузнецова Т.В., БГЭУ (Минск)

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЛОГИСТИКИ

Роль и значение логистики сегодня возросли, а сама она превратилась в многообещающую область делового преуспевания и профессионального роста. Главная идея логистики в том, чтобы все стадии производства (добыча сырья, получение материалов, изделий, изготовление конечной продукции), транспортировки и сбыта рассматривать как единый и непрерывный процесс трансформации и движения продукта труда и связанной с ним информации.

Решение логистических задач перескакивает с проблемой транзакционных издержек. Под транзакционными издержками (transaktion costs) понимают затраты, связанные с совершением сделки: затраты поиска информации, затраты на ведение переговоров и заключение контракта, затраты по контролю за соблюдением условий договора. Без понятия транзакционных издержек невозможно понять работу экономической системы и аргументированно определить политику ее развития.

Логистические издержки включают в себя все транзакционные издержки, однако последними не исчерпываются.

При высокоразвитом разделении труда товародвижение предполагает многократный переход продукта от одного товаропроизводителя к другому. Теоретически это может привести к такому росту транзакционных издержек, при котором многие субъекты могут отказаться от участия в рыночном обмене. Наличие значительных транзакционных издержек побуждает изыскивать организационные и технические средства по их сокращению. Одним из действенных направлений минимизации транзакционных издержек выступает логистика и формирование логистических структур.

Кулага И.В., ИАЭ НАН Республики Беларусь (Минск)

КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Неэффективная деятельность большинства субъектов хозяйствования обусловлена отсутствием стратегического подхода в управлении предприятием, ориентацией на краткосрочные результаты; неготовностью быстро приспосабливаться к постоянно меняющейся рыночной среде; нехваткой квалифицированных менеджеров и специалистов в области маркетинга, инноватики, антикризисного управления.

Процесс разработки стратегии приводит к образованию набора возможных причинно-следственных связей, построенных по принципу: стратегия-состояние внешней среды-возможный исход. Он представляет собой систему комплексного анализа и выработки научно обоснованных решений, основывающихся на сочетании логико-эвристического анализа с формальными методами исследования, включая методы системного анализа, прогнозирования, математического программирования и имитационного моделирования.

Разработка стратегии основывается на сборе и систематизации большого объема

информации, включая информацию о внешней среде, в том числе экономическую и политическую ситуацию в стране, состояние финансового рынка, состояние товарного рынка (маркетинговое), правовую среду предпринимательства, а также результаты анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, отражающие его текущее состояние, развитие и состояние научных исследований и разработок в определенной сфере деятельности, в которой занимается и планирует работать предприятие.

Куриленко В.В., БТЭУПК (Гомель)

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Качественное изменение роли человека в современном производстве диктует необходимость развития персонала как важнейшего стратегического ресурса организации. Человек, его знания, навыки, опыт, целевые установки, способность к постоянному развитию и совершенствованию, чувство единства собственных интересов с интересами организации, являются важнейшим стратегическим ресурсом любой организации.

Цель развития персонала - изменение личностных потенциалов сотрудников и их целевых установок, а также укрепление кадрового потенциала организации в соответствии с ее целями и стратегией развития.

Большинство организаций не в состоянии обеспечить всем своим сотрудникам должный размер заработной платы, и поэтому вынуждены искать другие доступные факторы, мотивирующие персонал к высокопроизводительному труду. Одним из таких факторов является возможность обеспечения карьеры в рамках организации. Большинство организаций считает, что уже само наличие в ней иерархической системы управления обеспечивает для персонала возможность продвижения и развития, что неверно. Иерархическая система управления лишь дает ее работникам представление о должностях, которые они могли бы занимать, однако при этом остается неизвестной информация о возможной последовательности занятия должностей при служебном продвижении, о требованиях, которые необходимо выполнить для успешного построения своей деловой карьеры, о дополнительных возможностях и обязанностях, связанных с более высоким положением в организации, и других.

Наличие продуманного, четко отработанного механизма развития персонала в организации позволит не только повысить личностный потенциал сотрудников, увеличить эффективность вложений, направленных на повышение профессионального уровня работников, но и посредством значительного влияния на мотивацию труда обеспечить трансформацию совокупности личностных потенциалов сотрудников в кадровый потенциал организации, а также более полно реализовать полученные работниками знания и навыки в рамках своей организации благодаря согласованию интересов сотрудника и организации.

Куриленок К.Л., ИЭ НАН Республики Беларусь (Минск)

ПОСЛЕДСТВИЯ ВСТУПЛЕНИЯ БЕЛАРУСИ В ВТО

При вступлении Республики Беларусь во Всемирную торговую организацию в отношении «проблемных» отраслей и отдельных производств (не способных эффективно конкурировать с импортом на внутреннем рынке) возможны два альтернативных подхода: либо осуществить либерализацию соответствующего сегмента внутреннего рынка и в