

Для разработки и осуществления товарной политики предприятию необходимо: иметь представление о целях производства, сбыте и экспорте на перспективу; иметь стратегии производственной деятельности; обладать знаниями характеристик рынка; владеть информацией о возможностях предприятия, а также исследовательских, научно-технических, производственных, сбытовых ресурсах.

Чтобы продукция соответствовала профилю деятельности предприятия, а также наиболее полно удовлетворяла потребности покупателей и соответствовала их требованиям, необходимо поэтапное планирование, формирование и управление ассортиментом.

Формированию ассортимента предшествует разработка ассортиментной концепции. Основная цель ее сводится к ориентации предприятия на выпуск товаров, наиболее соответствующих структуре и разнообразию спроса конкретных покупателей.

Среди основных моментов в системе формирования ассортимента, представляющих наибольший интерес, является проведение тестирования новой продукции с учетом потенциальных потребителей.

Один из усовершенствованных вариантов сравнительного теста - Triangle Test. В ходе такого исследования каждому респонденту дают на пробу три образца, два из которых одинаковые. Этот тест позволяет исключить мнения тех людей, которые не чувствуют разницы между продуктами. При последующем анализе используются только оценки тех людей, которые четко определили, что два из предложенных им образцов - одинаковые. Это намного повышает объективность результатов исследования.

Ворончук И., ЛУ (Рига, Латвия)

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Что создаст хорошую организацию? Люди и их действия, Их работа и стиль работы влияют на эффективность организации. Все большее число людей разделяют мнение о том, что способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником ее долговременного процветания.

Маркетинг персонала - ответственный этап в управлении персоналом, под которым понимают политику и процедуру организации, осуществляемые в целях привлечения, обучения и сохранения хороших работников в организации.

Управление персоналом как «управление» вообще, можно трактовать двояко:

- функционально;
- институционально.

Под управлением персонала понимают:

1. Управление персоналом - функция, задачей которой является реализация потенциальной энергии в виде хозяйственных достижений;
2. Управление персоналом - институция в организаторской сфере, которая специализируется на соблюдении и исполнении хозяйственных заданий персонала. Как институционная служба, кадровое хозяйство находится в самом центре организации по отношению к другим службам.

Функции управления персоналом надо исполнять на всех уровнях управления, но на каждом уровне эти функции понимаются по-разному.

Чтобы понять роль стратегии персонала, следует установить, что считать priori-

тетным в сфере персонала, для создания общей стратегии организации. Проще говоря, общий план любой организации лежит в основе долгосрочных целей и политики их достижения.

Специалисты-кадровики чувствуют себя нужными, если над ними шествует и их поощряет высшее руководство, если отдел кадров возглавляет руководитель, имеющий представление об организации в целом. И наоборот: если у отдела кадров нет поддержки со стороны высшего руководства, если у работников отдела кадров нет четкой роли на своем уровне, тогда общая роль и влияние специалистов отдела кадров не вполне достаточны.

Воскресенская Л. С., БГЭУ (Минск)

ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

Важнейшим фактором экономического роста является увеличение объема инвестиций в реальный сектор экономики. Для этого требуется формирование оптимальной структуры финансирования инвестиционных проектов. Одним из критериев оптимизации выступает минимизация суммарной стоимости финансовых ресурсов.

Основными финансовыми ресурсами являются внутренние в форме амортизационных отчислений и нераспределенной прибыли и внешние в форме кредитов и займов. В целях минимизации их суммарной стоимости необходимо выбрать методику оценки каждого элемента.

По общему правилу стоимость заемного капитала определяется процентной ставкой. Стоимость внутренних ресурсов устанавливается исходя из упущенной выгоды при альтернативном варианте их использования. Проблема заключается в идентификации такого варианта. В большинстве своем в качестве его рассматривается размещение временно свободных денежных средств на рынке капитала. Особенности социально-экономического развития Республики Беларусь не позволяют в настоящее время принять этот вариант в виде основного. Для отечественных организаций альтернатива наиболее часто заключается в инвестировании свободных денежных средств в текущую деятельность. При таком подходе стоимость внутренних источников финансирования определяется как рентабельность продукции в организациях производственной сферы или рентабельность товарных запасов в организациях сферы обращения.

Если внутренних ресурсов оказывается недостаточно для финансирования инвестиционного проекта, а их стоимость значительно меньше стоимости кредитных ресурсов, то в целях минимизации совокупной стоимости финансирования можно рекомендовать провести следующие расчеты. На основе прогнозного анализа поступления денежных средств выявить периоды, когда их дефицит достигает наибольшего значения, и рассмотреть возможность привлечения в эти периоды краткосрочных кредитов для финансирования текущих хозяйственных операций, а высвободившиеся собственные финансовые ресурсы направить на финансирование капитальных вложений. Как следствие, общая сумма привлекаемого заемного капитала не изменится, но возникнет возможность частично заменить долгосрочные кредиты краткосрочными, процентная ставка по которым, как правило, ниже. В результате общая стоимость финансовых ресурсов уменьшится, что будет способствовать оптимизации финансирования инвестиционных проектов.