

*Р.Н. Федосова, д-р экон. наук
Финансовая академия
при Правительстве РФ (Москва),
Е.В. Родионова, канд. экон. наук
МИ ВлГУ (Муром)*

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Потенциал коллектива любого предприятия определяется наличием у работников творческого отношения к труду, сочетающего умение, инициативу и способность воплотить идею в дело.

Программа развития личностного потенциала работников призвана обеспечить формирование инновационного климата в коллективе, в рамках которого каждый работник чувствует необходимость развития в профессиональном и личностном плане. Постепенно развивающийся инновационный потенциал работников сможет преодолеть техническое и технологическое ограничения в производстве товаров мирового уровня.

Основными положениями программы личностного развития потенциала работников являются принципы, основные требования, этапы реализации.

Программа развития разрабатывается и осуществляется на основе следующих принципов: всеобщности в сочетании с дифференцированным подходом; комплексности; системности; социального партнерства; адресности; динамизма; гибкости; применения научно обоснованной нормативной базы.

Для успешной реализации программы развития личностного потенциала работников необходимо соблюдение следующих требований: устойчивое финансовое положение предприятия; полная информированность и моральная подготовка коллектива предприятия, осуществляющего внедрение программы; программа должна возглавляться и осуществляться первыми лицами администрации при участии профсоюзов или представителей рабочих комитетов.

Реализация программы развития предполагает наличие этапов, которые различаются для существующих и вновь создаваемых предприятий.

Этапы на существующих предприятиях: создание рабочей группы, ответственной за внедрение программы; оценка личностного потенциала работников предприятия; разработка программы; проведение разъяснительной работы; организация обучения линейных руководителей и исполнителей; проведение реорганизации производства, труда и управления; внедрение программы; анализ результатов внедрения; разработка направлений совершенствования программы.

Этапы на вновь создаваемых предприятиях: проектирование предприятий с учетом современных технологических и социальных требований; подбор работников, соответствующих требованиям современного производства; разработка программы дальнейшего развития личностного потенциала работников; внедрение программы; разработка направлений совершенствования программы.

Для оценки личностного потенциала работников нами был разработан программно-методический комплекс "Оценка уровня качества социальной среды на предприятии", который включает: систему показателей оценки качества социальных программ; анкеты для проведения социологического мониторинга; программу обработки результатов анкетирования с применением информационных технологий; рекомендации по созданию условий для обеспечения развития личностного потенциала работников. Данный программно-методический комплекс удостоен Диплома 1 степени Всероссийского выставочного центра.

*М.К. Фисенко, д-р экон. наук
БГЭУ (Минск)*

НЕГАТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

В последние годы в Республике Беларусь в управлении финансами предприятий наблюдаются существенные недостатки. Одним из таких глобальных негативных недостатков является чрезмерная регламентация со стороны государства за производственной и финансовой деятельностью предприя-