

- информация для разработки стратегии и тактики внутренней деятельности фирмы, включающая составление долгосрочных планов развития компании, освоения производства новой продукции, обновления оборудования и т.д.;
- информация для внешней отчетности, получаемая в процессе анализа финансового состояния в интересах инвесторов и других внешних потребителей.

Каждое указанное выше направление формирует особую информацию, основанную на учетных данных, полученных разными методами. Информация, накопленная, обработанная и систематизированная управленческим учетом, предназначена, в основном, для внутреннего использования. Она служит исходной базой для анализа деятельности предприятия, а также для оценки рациональности использования имеющихся ресурсов.

**Молявко В.Н.**  
Научно-исследовательское республиканское учреждение  
«БелНИИ аграрной экономики» (Минск)

### **АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

Существенное воздействие на эффективность или производительность труда, эффективность использования рабочего времени оказывает организация труда, а в более широком смысле - качество управления трудом. Современная рыночная система управления персоналом, основанная на эффективном использовании ограниченных экономических ресурсов в производственном процессе, предполагает систематический анализ и оценку всех видов выполняемых работ, действующих на предприятии процессов труда и полученных результатов, служит экономической основой не только совершенствования управления трудовыми ресурсами, рабочей силой, но и рационального расходования всех ресурсов производства, сбережения человеческого капитала. Анализ и оценка работы каждого работника представляет собой основу текущей кадровой политики и стратегическую программу совершенствования управления персоналом всех категорий.

Особая роль в системе оценок кадров принадлежит их аттестации, являющейся в практике управления одним из важнейших этапов заключительной оценки персонала за определенный период времени. Аттестация представляет собой форму комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении либо увольнении работника.

Применяемая система аттестации должна учитывать целый ряд факторов, таких как цели предприятия, его организационную структуру и культуру, состояние внешней среды, а также отражать традиции персонала, важнейшие компоненты трудового потенциала, качество и уровень жизни персонала.

Согласно типового Положения об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций № 84, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31 октября 1996 г., аттестация руководителей и специалистов (в дальнейшем работников) предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности (в дальнейшем - нанимателей) проводится в целях: улучшения подбора, расстановки и подготовки кадров, повышения их деловой квалификации, качества и эффективности труда; обеспечения более тесной связи материальных и моральных стимулов с результатами труда.

Основными задачами аттестации являются: объективная оценка результатов деятельности работников и установление соответствия их занимаемым должностям; выявление кандидатур в резерв на выдвижение; определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работников.

**Мудрогелов Д.М.**

Могилевский финансово-экономический институт  
им. В.П.Ковалева

### **ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ТОВАРА КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Диверсификация товара занимает особое место в товарной политике фирмы. Эта стратегия применяется, когда фирма начинает производить дополнительные товары, которые планируется предложить на новые рынки сбыта. Диверсификация выступает как эффективное средство для обеспечения роста устойчивости деятельности фирмы. С помощью диверсификации фирма может получить хорошие результаты по возрождению оборота и прибыли благодаря новым товарным предложениям для новых рынков, что, в конечном счете, способствует, кроме всего прочего, эффективной политике по снижению предпринимательского риска.

Диверсификация позволяет устранять отклонения между текущими и стратегическими показателями объема продаж и дохода.

Диверсификация товара следует осуществлять компаниям, которые располагают достаточно развитой сетью бизнес-коммуникаций и обладают необходимыми потенциалом и деловыми способностями по освоению новых производств и новых товаров.

Выбор конкретного способа диверсификации зависит от различных факторов, таких как наличие финансовых средств и определенного имиджа предприятия среди рыночных субъектов, а также срок, за который фирма желает осуществить диверсификацию.