

экономики в центре внимания должно быть совершенствование финансовой и энергетической систем. При этом требуется особое специальное рассмотрение налоговой, казначейской подсистем и бухгалтерского учета.

А у нас налоговая система построена на стимулировании развития материалоёмких, а не наукоемких производств. Бухгалтерская же система по-прежнему работает в основном по бывшей плановой государственно-капиталистической системе, а не по международным стандартам.

Конкурентоспособность же на все 100% зависит от уровня научного, инновационного труда, причем как от научно-технической, так и от общественной науки.

Также эффективным направлением в деятельности госорганов и субъектов хозяйствования может стать расширение экономического, т.е. экспорт, и интеллектуально-технологического пространства, особенно посредством подготовки кадров высшей квалификации, а значит, и повышение конкурентоспособности экономики на основе экспорта национального капитала.

И последнее, необходимо сформировать более эффективный экономический механизм повышения ответственности субъектов хозяйствования на основе восприятия науки и научных разработок, создания корпоративных систем.

Таким образом, повышение конкурентоспособности национальной экономики обеспечит ее устойчивое развитие, а значит, и улучшение всех сфер жизнедеятельности.

ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА КАЧЕСТВО ЕГО ТРУДА

Коровикова Г. В.

Белорусский торгово-экономический университет потребительской
кооперации

В успешной деятельности торгового предприятия особую роль сегодня играет формирование персонала. Рассматривая понятие «персонал» в целом как трудовые ресурсы торгового предприятия, необходимо отметить, что его формирование определяется в значительной степени особенностями труда в торговой отрасли. Труд торгового работника представляет собой сознательно организованную, необходимую для удовлетворения личных и общественных потребностей деятельность людей, связанную с продвижением товаров от производителя к потребителю и реализацией их как стоимости и потребительной стоимости. Для торговли характерна относительная простота трудовых операций, с одной стороны, и, тем не менее, универсальность и разнообразие реализуемой продукции порождает различную трудоемкость, с другой стороны. Наличие разнообразных хозяйственных связей требует специальной подготовки работников по вопросам поставки товаров, их качества и знания особенностей эксплуатации. Торговый работник работает не только с товарами, но и с людьми. И это определяет весь торгово-технологический процесс. Умение правильно организовывать общение и оказывать влияние на покупателей является важ-

нейшим фактором развития торговли. Практика показывает, что далеко не каждый человек, несмотря на кажущуюся простоту торгового процесса, может стать хорошим продавцом, даже по своим психологическим качествам.

Труд торгового работника характеризуется высокой психофизиологической напряженностью, связанной как с материальной ответственностью, так и со спецификой работы. Неравномерность покупательских потоков ведет либо к простоям работников, либо к чрезвычайной напряженности их труда. Особенности характера труда торговых работников связаны с его двойственностью, т.е. наличием трудовых операций производительного характера (фасовка, хранение, доработка, подсортировка и др.) и непроизводительного характера (смена форм стоимости), а также разнообразием труда, делением его на умственный и физический, сложный и простой, творческий и нетворческий. Указанное разнообразие труда можно отнести к преимуществам отрасли, в части исключения монотонности труда или использования этого факта для планирования карьеры работников.

Качество труда как социально-экономическая категория представляет собой совокупность взаимоотношений по поводу процесса труда и его результатов для обеспечения целей предприятия на рынке и создания условий для полной реализации возможностей работников. Только качественный труд торговых работников способствует повышению конкурентоспособности торгового предприятия. Управление качеством труда на торговом предприятии во многом определяется механизмом формирования его персонала.

Механизм формирования персонала следует рассматривать как непрерывный процесс, включающий в себя его планирование, набор и отбор. Планирование персонала должно быть направлено на реализацию целей предприятия на рынке. Его набор с точки зрения менеджмента представляет собой образование необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которых предприятие отбирает наиболее подходящих для себя работников. Источниками привлечения кандидатов выступают как внешний, так и внутренний рынок труда. Преимущества внешнего рынка труда заключается в том, что работники вносят в работу предприятия новые идеи, импульсы. Но с точки зрения действующей практики хозяйствования дешевле для предприятия обходится внутренний рынок труда. Набор кадров внутри организации решает сразу несколько задач. Во-первых, как отмечалось выше, создается нужный резерв работников, во-вторых, как правило, перемещение своих работников чаще всего представляет собой продвижение их по службе, что выступает важным стимулом высококачественного труда. Отбор работников выступает важным этапом, позволяющим выявить людей, наиболее пригодных для выполнения тех или иных профессиональных обязанностей. Наука управления сегодня располагает богатым методологическим аппаратом проведения отбора кадров. Но на практике специальные методы на пригодность работников занимать ту или иную должность фактически не используются. В лучшем случае, используются беседы, анкетирование, рассматривается в качестве возможности отбора уровень образования, уровень специальных навыков, стаж работы в определенной должно-

сти. Как показывает практика, приоритет отдается стажу работы, хотя такой подход не всегда оправдывает себя.

С развитием рыночных отношений повышается цена квалификации, творчества, обязательности и умения рисковать. Следовательно, необходимо применение специальных методов выявления этих качеств у претендентов на работу в определенной должности на торговых предприятиях. Научно обоснованный механизм формирования персонала гарантирует высокий уровень конечных финансовых результатов предприятия, в значительной степени определяет качество труда торговых работников.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОНЕТАРНОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Корончик С. Н.

Студент 4 курса

Белорусский государственный экономический университет

Монетарная система занимает центральное место в народно-хозяйственном комплексе каждой страны, она является основой системы жизнеобеспечения государства. Наиболее ярко и наглядно можно охарактеризовать значимость монетарной системы, используя биологизаторский подход к анализу общественных явлений. Подчеркивая сходство в принципах организации, функционирования и эволюции экономической системы и биологического организма, одну из важнейших сфер экономической жизни – денежное обращение – можно отождествить с кровеносной системой биологического организма. И чем более совершенен организм, чем выше его ступень на лестнице эволюции, тем более сложной и совершенной является его кровеносная система. То же самое можно сказать и об экономике. Однако насколько бы развита ни была система кровотока, организм не будет жизнеспособным без сердца, роль которого в экономическом организме выполняют банки. Именно этот орган обеспечивает циркуляцию крови, без чего, в принципе, невозможна жизнь вообще. Что же является «кровью» в экономическом организме? Ответ очевиден – деньги, а точнее, денежная масса. Именно от её количества и качества во многом зависит экономическое здоровье страны.

Об обеспеченности национальной экономической системы денежными средствами свидетельствует показатель уровня монетизации экономики. Этот показатель характеризует долю платёжных средств (M2) в ВВП и по своей природе отражает спрос на реальные денежные остатки, который предопределяется рядом факторов. Среди них и технологический уровень производства и распространённость в экономике денежных отношений, но, прежде всего, степень доверия к национальной валюте и национальной денежной системе.

Показатель уровня монетизации экономики Республики Беларусь можно охарактеризовать как недостаточный для обеспечения нормального функционирования экономической системы Беларуси. Результат – рост неплатежей и