

дняшний момент для мясокомбинатов маркетинг является лишь функцией в рамках сбытовой деятельности и не играет роли "идеолога поведения", как в классическом маркетинге. Поэтому на данном этапе наиболее целесообразным является синтез логистики и маркетинга, реализовать который в рамках данной системы управления можно в виде организационной структуры отдела снабжения и сбыта на мясокомбинатах (рис. 2).

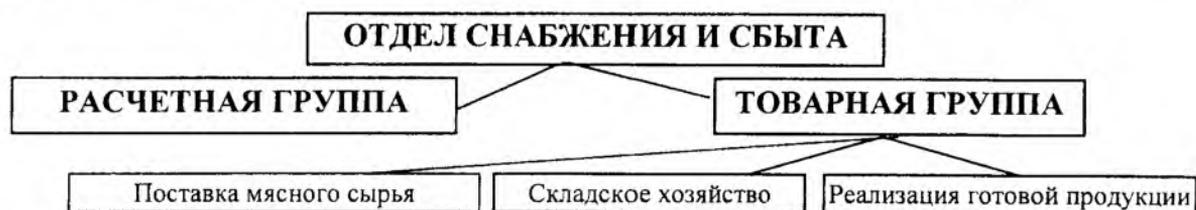


Рис. 2. Организационная схема отдела снабжения и сбыта.

При такой форме организации отдела снабжения и сбыта на расчетную группу возлагаются следующие функции: сбор, обработка и хранение информации; передача информации в головную компанию холдинга; прием, обработка и распределение документации, поступившей от головной компании. Расчетная группа является на уровне предприятия центром по сбору, обработке и хранению различного рода экономической информации, а на уровне холдинга – связующим звеном в рамках информационной логистики между головной компанией холдинга и мясокомбинатами. Включение расчетной группы в состав отдела обусловлено следующими причинами: решения, принимаемые в данном отделе, определяют в конечном итоге эффективность функционирования всего предприятия; основная часть регулируемых головной компанией холдинга параметров касается вопросов закупки сырья и реализации продукции.

На товарную группу возлагаются следующие функции: календарное планирование и организация поставок сырья и сбыта готовой продукции; регулирование объемов запасов мясного сырья и готовой продукции.

В условиях рыночных преобразований представленная организационная структура управления позволит эффективно организовать и управлять движением материальных и финансовых потоков в мясном подкомплексе.

## **ОПЫТ ЛЕСХОЗОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**Н.Н. Савчук**

*Учреждение образования "Белорусский государственный технологический университет"*

Обеспеченность предприятия высокопрофессиональными кадрами существенно влияет на эффективность производства, на снижение себестоимости выпускаемой продукции, на финансовое положение предприятия в конечном итоге. Другими словами, лозунг "Кадры решают всё" не потерял

своей актуальности и в настоящее время.

Для лесхозов Республики Беларусь остро стоит проблема комплектования предприятий кадрами, имеющими определённый уровень профессиональной подготовки. С этой точки зрения представляет интерес опыт лесхозов Российской Федерации, которые постоянно учитывают, анализируют данные по количественному составу сотрудников, уровню их образования, а затем разрабатывают мероприятия по повышению квалификации работников лесхозов. Так, например, постоянно уделяя большое время кадровым вопросам, в Славском лесхозе Калининградской области РФ были достигнуты определённые положительные результаты.

Комплектование кадрами лесхоза и лесничеств, входящих в его состав, представлено в таблице 1:

Таблица 1.

Кадры Славского лесхоза по состоянию на 01.06.2002 года

| Наименование должности   | По штатному расписанию | Фактически | Образование, в том числе лесное |          |      |         |
|--------------------------|------------------------|------------|---------------------------------|----------|------|---------|
|                          |                        |            | ВУЗ                             | Техникум | ПТУ  | Практик |
| Директор                 | 1                      | 1          | 1/1                             |          |      |         |
| Главные специалисты      | 4                      | 4          | 3/3                             | 1/-      |      |         |
| Зам. главного бухгалтера | 2                      | 2          |                                 | 2/-      |      |         |
| Бухгалтер лесхоза        | 3                      | 3          |                                 | 2/-      |      | 1       |
| Специалисты лесхоза      | 78                     | 75         | 34/27                           | 28/18    | 10/- | 3       |
| Лесник                   | 111                    | 111        | 2/-                             | 7/-      | 64/- | 38      |
| Егерь                    | 4                      | 4          |                                 | 1/-      | 3/-  |         |
| ИТОГО                    | 203                    | 200        | 40/31                           | 41/18    | 77/- | 42      |

Согласно представленной таблицы обеспеченность лесхоза кадрами составляет 98,5%, то есть фактическое наличие сотрудников Славского лесхоза отличается от штатного расписания на 3 единицы. Вакантными являются должности начальника производственно-хозяйственной службы, инженера-лесопатолога, юрисконсульта. Такая обеспеченность кадрами – высокий показатель. Необходимо отметить также высокий уровень профессиональной подготовки специалистов лесхоза. Так, 158 человек, что составляет 79% работников предприятия, закончили высшие, средние учебные заведения и профессионально-технические училища, из них 49 человек получили образование, соответствующее профилю работы предприятия, то есть лесное. Достаточно высока доля работников, имеющих высшее образование. Она составила 20% от фактической численности работников Славского лесхоза, в том числе лесное – 15,5%.

Среди главных специалистов только главный механик имеет среднее специальное образование, а все остальные – высшее. Однако профессиональная подготовка кадров бухгалтерии не достаточно высока. Так, только главный бухгалтер имеет высшее образование, а два его заместителя и два бухгалтера лесхоза – среднее специальное, один бухгалтер – практик. К сожалению, никто из аппарата бухгалтерии не получил образования по профилю работы предприятия, то есть лесного. Таким образом, именно бухгалтерам необходимо наметить мероприятия по повышению своей квалификации.

Более подробно состояние уровня образования кадров Славского лесхоза представлено в таблице 2:

Таблица 2.

Структура численности работников Славского лесхоза по уровню образования в 2002 году

| Показатели          | Удельный вес работников лесхоза в %, закончивших |          |      |          | Всего, % |
|---------------------|--|----------|------|----------|----------|
|                     | ВУЗ  | техникум | ПТУ  | практики |          |
| Специалисты лесхоза | 20   | 20,5     | 38,5 | 21       | 100      |

Из таблицы видно, что 79% работников Славского лесхоза имеют высшее, среднетехническое и профессионально-техническое образование, 21% – практики. Без профессионального образования, в основном, работают лесники (38 человек), что составляет 90,5% от численности сотрудников-практиков.

Таким образом, Славский лесхоз Калининградской области РФ укомплектован высокопрофессиональными специалистами в области лесного хозяйства.

Опыт постоянного контроля за качественным составом работников лесхозов, повышением уровня его профессионального образования целесообразно внедрить и в лесхозах РБ, тем более, что в составе общепроизводственных расходов согласно формы №4-ЛХ (годовой) присутствует статья “Подготовка рабочих кадров”, и устанавливается плановый показатель расходования денежных средств на эти цели, который, к сожалению, не выполняется по ряду белорусских лесхозов.

## **РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ: РОЛЬ БАНКОВ В ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ФИНАНСИРОВАНИИ**

**Ю.В. Саморуков**

*Национальный банк РБ*

Предприятие, как правило, сталкивается с необходимостью реструктуризации если в течении длительного промежутка времени оно получает