

ветствующая нормативная база, отражающая требования нормальных условий и напряженности труда.

Образование суверенного государства, рост значимости нормирования труда требуют создания в республике системы управления нормированием труда, определяет необходимость дальнейшего развития теории и совершенствования методологии нормирования труда всех категорий работающих.

Министерствам и ведомствам республики необходимо переходить к решению таких задач, как разработка норм и нормативов затрат труда, имеющих межотраслевое и отраслевое применение; организация работы по отслеживанию и использованию достижений мировой практики в области управления нормированием и организацией труда; разработка единых подходов к оптимизации норм труда; обеспечение профессиональной подготовки и т.д.

Переноса центр тяжести работы по организации и нормированию труда на предприятия, государству необходимо создавать механизм правового, научно-методического и нормативного обеспечения эффективности работы на предприятиях по совершенствованию организации и нормирования труда. Причем роль государственных органов должна быть более активной. Децентрализация управления экономикой не должна приводить к утрате государством функций в выработке новой трудовой стратегии, создания методов социального согласия в защите трудящихся при повышении напряженности норм, определения единых принципов организации и нормирования труда, что характерно для всех развитых стран.

<http://edoc.bseu.by>

Лопачук О.Н., УО БГЭУ (Минск)

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Современная парадигма отношений в системе «общество – окружающая среда» заключается в том, чтобы обеспечить как можно более длительное и гармоничное существование человека в природной среде, которая деформируется в зависимости от темпов экономического развития человеческого общества. Основным элементом, влияющим на загрязнение и деформацию окружающей природной среды в хозяйственной деятельности человека, является предприятие. Ключевую роль во внедрении экологически сознательных подходов к ведению деятельности предприятия играют его сотрудники. Если у сотрудников отсутствует убежденность в преимуществе экологически осознанной работы, проект по экологизации предприятия будет обречен на провал, независимо от того, насколько эффективно работа будет вестись в других сферах. Принципиальным является требование того, что решение экологических проблем, как и соответствующая ответственность, не могут быть возложены лишь на персонал экологической службы, а должны решаться при участии в соответствующих мероприятиях всех сотрудников.

Вместе с тем, достаточно распространено понимание охраны окружающей среды только как технической или технологической задачи. Как следствие, экологическая проблематика трактуется как соответствующая лишь для узкого круга специалистов, а не как дело всех сотрудников. Иными словами, сохранение на предприятии технократического метода управления, как и устоять в оценке экологических проблем, заслоняют знание в их разрешении управления персоналом.

Экологически ориентированное развитие персонала преследует следующие цели:

- повышение уровня специальных экологических знаний персонала и его навыков, включая работу в аварийных экстремальных экологических ситуациях;
- выработка компетенции по разрешению сложных экологических проблем посредством улучшенной способности к коммуникациям и междисциплинарному сотрудничеству;
- повышение способности решать новые проблемы, открытость к экологическим вопросам и т. п.

Сотрудники организации готовы принимать участие в решении экологических проблем при наличии соответствующей мотивации. Мотивирование может осуществляться в форме информирования и привлечения сотрудников в том или ином качестве к разработке и реализации практических экологических мероприятий. К конкретным механизмам мотивирования и подготовки персонала можно отнести: информирование; непосредственное вовлечение; введение схем поощрения; признание достижений; устранение демотивационных элементов.

На фирмах к числу методов природоохранной мотивации сотрудников относятся: создание образа экологически сознательного предприятия; организация внутрифирменных курсов по повышению квалификации; ориентация на групповые формы решения экологических проблем, предусматривающие достаточную свободу в процессе принятия решений по экологическим вопросам. В качестве экономического стимула на многих предприятиях различных стран мира применяется система автоматических премий за любое экологическое предложение, позволяющее снизить издержки.

В контексте экологического менеджмента требования по переподготовке и повышению квалификации собственного персонала напрямую включены в стандарты ISO 14001 и ISO 14004: «Для всего персонала в рамках организации должна быть обеспечена соответствующая подготовка, необходимая для осуществления экологической политики и достижения целевых и плановых экологических показателей» [ISO 14004, п.4.3.2.5].

Лосева А.В., УО БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В странах с развитой рыночной экономикой бухгалтерский учет и финансовая отчетность регулируется не посредством государственных директив, а с помощью специальных правил, которые разрабатываются профессиональными организациями. В отечественной учетной практике форма баланса, утвержденная Министерством финансов Республики Беларусь, является обязательной, что не позволяет добиться разнообразия построения баланса в зависимости от организационно-правовых форм управления, различных сфер деятельности и размеров предприятия и противоречит международным стандартам.

Методикам составления балансов в каждой стране свойственны свои особенности. Однако, в отличие от отечественного баланса, зарубежные предприятия имеют достаточно большую степень свободы, т.к. обязательные требования затрагивают лишь наиболее существенные моменты, а такие вопросы, как объем и степень детализации, включения в баланс специфической для данной фирмы информации, расчетов различных аналитических показателей решаются по усмотрению составителей.