

Некоторое снижение точности экспертных нормативов и возможный ущерб от их применения компенсируется значительно более низкими затратами на их разработку.

Во вторых, они могут быть использованы для единообразного нормирования труда ведущих категорий кадров управления (руководителей и специалистов). Для руководителей они являются единственным приемлемым методом, а для специалистов — основным методом. Для нормирования труда служащих более точным является микроэлементные и аналитические методы.

В-третьих, привлечение кадров управления в качестве экспертов для разработки нормативов по своей должности снижает психологический барьер к их последующему применению.

Нормативы трудоемкости управления определяют величину объективно-необходимых затрат труда работников различных должностей и специальностей для решения задач управления производством в условиях нормальной напряженности труда при использовании современных технических средств управления. Нормативы трудоемкости управления разрабатываются для групп предприятий, имеющих идентичную организационную структуру, масштаб управления, технологию и организацию производства и условия экономической деятельности.

На величину трудоемкости управления основное влияние оказывают факторы условий производственно-хозяйственной деятельности, квалификации инженерно-технических работников и служащих, объемы информации и применяемые технические средства.

С. М. Козлов

Гомельский кооперативный институт

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ

В своей повседневной деятельности частные предприниматели и государственные организации неизбежно сталкиваются с необходимостью получения и накопления информации с целью последующего ее анализа. При этом своевременная и качественная обработка имеющихся данных невозможна без использования современных информационных систем.

Изменение общего характера экономических отношений в Республике Беларусь, увеличение объема поступающей информации, появление современных программных продуктов, рассчитанных не на узких специалистов, а на самую широкую аудиторию, привели к тому, что персональный компьютер стал неизменным атрибутом рабочего места каждого преуспевающего менеджера, а использование современных систем уп-

равления базами данных (СУБД), электронных таблиц, средств доступа к информационным ресурсам Internet и других интерактивных коммерческих информационных служб, пересылка электронной почты, участие в телеконференциях стали обыденными явлениями в его повседневной деятельности. Современные программные и аппаратные средства позволяют автоматизировать документооборот фирмы, встроенные финансовые и статистические функции превращают электронную таблицу в мощный инструмент для экономического анализа данных, использование мастеров по подготовке презентационной графики позволяет создавать отчеты на уровне самых современных технологических достижений. Развитые инструментальные средства реляционных СУБД дают возможность эффективного накопления, хранения, поиска, сортировки, фильтрации, анализа значительных массивов поступающих данных.

В целом же использование современных информационных технологий позволяет избавиться от необходимости программирования в “классическом” понимании этого слова при решении задач экономического анализа и управления.

В. М. Коновалов

Гомельский кооперативный институт

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Человеческий капитал — совокупность способностей и возможностей человека, которыми он обладает и использует для получения дохода посредством экономической деятельности в рыночной, конкурентной среде.

В переходной экономике государственная собственность на рабочую силу заменяется частной собственностью самого работника. Таким образом, используя совокупность своих способностей как человеческий капитал, каждый работник получает возможность действовать как предприниматель. Проблема в том, насколько значителен человеческий капитал, которым обладает конкретный работник и в какой сфере экономической деятельности он может быть применен наиболее эффективно. В этом смысле имеет значение структура человеческого капитала. Эта структура включает активные и пассивные элементы. К числу активных элементов относятся: 1) предпринимательские способности; 2) уровень и направленность природных и приобретенных потребностей; 3) умственные способности; 4) воля; 5) уверенность и самообладание. К числу пассивных элементов следует отнести: 1) фактический профессиональный уровень; 2) уровень формального образования; 3) состояние здоровья; 4) дисциплина и ответственность; 5) опыт экономической деятельности.