

Планировать подготовку кадров следует с учетом потребностей специалистов в настоящее время и на перспективу. В основу работы по подготовке кадров должен лечь долгосрочный план подготовки работников и специалистов через разные системы подготовки и переподготовки (очное и заочное обучение в ПТУ, колледже, университетах, на курсах повышения квалификации, через семинары).

Немаловажное значение в работе по управлению персоналом играет разработанная система оплаты кадров. Уравниловка, существующая во многих предприятиях до настоящего времени, не содействует закреплению квалифицированных кадров на рабочих местах. Нам представляется, что пришло время перехода к дифференцированной системе оплаты труда с учетом конкретного вклада работника в конечный результат, что в свою очередь позволит сохранить кадровый потенциал организации.

Подводя итог, следует отметить, что в условиях перехода к рыночным отношениям следует изменить устоявшиеся стереотипы мышления по поводу управления персоналом и смелее внедрять передовой мировой опыт в данной сфере деятельности.

А.В. Реут

Белорусский государственный экономический университет

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ТВОРЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Исходя из того, что творческий потенциал общества непосредственно зависит от развития творческой индивидуальности каждого члена общества и творческой зрелости специалистов во всех сферах деятельности, эта проблема из психолого-педагогической перерастает в государственную.

Серьезной проблемой прикладной креативной акмеологии является создание системы формирования профессиональной креативности у специалистов и, в частности, педагогов.

Именно они призваны обществом развивать и “выращивать” подрастающее поколение специалистов в области народного хозяйства, раскрывать ресурсные сферы человека.

На педагога возлагается ряд задач по созданию новых или импровизационному варьированию старых методов воздействия и взаимодействия со студентами, с целью передачи знаний в зависимости от ситуации и творческой индивидуальности личности, для достижения креативного результата.

Объективно значимое для общества профессиональное творчество должно проявиться в создании новых теорий, направлений, принципов, методов и методик.

Субъективно значимое для личности преподавателя профессиональное творчество выражается в создании новых методических подходов, оригинальных психолого-педагогических приемов воздействия и взаимодействия.

Рассматривая основные понятия творческих способностей человека, предлагается характеристика профессионально-творческих способностей акмеологического периода развития личности преподавателя и студента. Например: профессиональное воображение, коммуникативно-продуктивная способность, талант, творческое мышление и т.д.

Динамизм творческой зрелости специалиста проявляется в постоянном развитии и реализации творческих резервов, а постоянный поиск инновационных перспектив представляет собой специфику профессионального творчества в акмеологическом периоде самосовершенствования.

Можно условно проследить динамику основных четырех этапов профессионального творчества:

1. Стадия профессиональной адаптации.
2. Стадия критического оценивания результатов своего труда.
3. Стадия импровизации.

С целью первичной диагностики профессионально-креативного роста необходимо определить критерии развитости творческой личности при обучении и критерии эффективности продуктивного процесса.

Определить эти критерии достаточно трудно. Для этого необходимо создать диагностическую группу специалистов по методу "объективных судей" и на основании их анализа классификации и обобщения составить диагностический инструмент критериального подхода к творческой личности и проектирования ее творческого роста. На основании этих данных будет определяться стратегия воздействия и взаимодействия в креативном процессе саморазвития преподавателя и студента.

А.Н. Алейников

Белорусский государственный экономический университет

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В настоящее время повышение эффективности деятельности торговых предприятий связано с созданием и развитием методических основ финансового планирования. Это, в свою очередь, требует наличия действенной системы управленческого учета и нормативной базы планирования.

Реальная действительность свидетельствует о том, что управленческий учет пока еще не занял свое достойное место в информационной системе, обеспечивающей эффективный менеджмент. Руководители большинства торговых предприятий, впрочем это характерно и для предприятий других отраслей, не испытывают потребности в такой системе учета, что является следствием неразвитости рыночных отношений и отсутствием нормальной конкурентной среды. Они зачастую довольствуются лишь финансовой отчетностью и их прежде всего интересует информация о результатах деятельности в прошлом. Однако, эти данные на практике не помогают руководителям успешно вести дела. Бесспорно, информация о прошлом важна, но еще большую ценность для управления представляют показатели, характеризующие текущие процессы: рост объемов продаж, увеличения прибыли, выбор наиболее эффективных направлений капиталовложений и т.д.

В финансовой отчетности нет информации, которая может быть непосредственно использована для планирования, принятия решений и контроля. Например, затраты за прошлый период не так важны, как информация о том, какими они будут при различных планах продаж.

Источником такой информации, как свидетельствует зарубежный опыт, и является управленческий учет, который призван предоставлять менеджерам информацию, необходимую в процессе управления предпринимательской деятельностью. Он фокусирует внимание, в первую очередь, на будущем, на том, что можно сделать, чтобы повлиять на ход событий. Эта задача успешно решается двумя путями: первый предполагает увязку фактических показателей с плановыми, что позволяет обеспечивать контроль за текущей деятельностью предприятия, а второй — оценку альтернативных вариантов развития, что помогает менеджерам в принятии важнейших решений и планировании.