

*Е.В. Родионова, к.э.н., доцент
ГОУ ВПО «Владимирский государственный
университет» Муромский институт (филиал), (г. Муром, Россия)*

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ

В современных условиях промышленное производство становится все более многогранным, воплощая единство технологических, организационных, информационных и социальных нововведений, что требует формирования новой модели развития и использования человека труда.

Личностный потенциал современного работника, представляющий собой совокупность возможностей и способностей каждого человека к выполнению определенного вида трудовой деятельности, постоянно развивается. Личностный потенциал работника включает в себя следующие элементы: психофизиологический потенциал, трудовой потенциал и инновационный потенциал.

Современное производство требует от работника развития в наибольшей степени инновационного потенциала. Процесс развития данного потенциала потребовал формирования современной концепции управления персоналом. В основе предлагаемой концепции использован воспроизводственный подход к человеку, рассматривающий его в качестве предпосылки, условия и конечного результата производства. Воспроизводственный подход предполагает введение человека в систему результатов производства, так как личностный потенциал каждого работника является основой будущей успешной деятельности предприятия.

Изменение роли человека на производстве влияет на содержание процесса управления персоналом. Оно должно быть ориентировано не на использование работников для достижения целей предприятия, а на достижение соответствия между возрастающими требованиями производства и личностным потенциалом работника.

На практике чаще всего работник рассматривается и используется лишь как ресурс производства, на предприятиях не уделяется должного внимания развитию личностного потенциала работника, особенно его инновационной составляющей. Полученный вывод подтверждается результатами специального социологического опроса, проведенного на 10 промышленных предприятиях Владимирской и Нижегородской областей. Главной целью являлось определение социальных потребностей работников, формирующих качество социальной среды на предприятиях.

Результаты исследования свидетельствуют о невысоком качестве социальной среды на предприятиях. Работники высказали неудовлетворенность организационными, техническими, технологическими и социальными условиями работы, потому что они ограничивают развитие и реализацию их личностного потенциала.

Анализ существующего уровня развития личностного потенциала позволил сделать вывод о том, что на отечественных промышленных предприятиях психофизиологический потенциал работников довольно высок, трудовой потенциал недостаточно развит, а инновационный потенциал находится еще только в стадии формирования.

Результаты, полученные в ходе исследования, положены в основу программы развития личностного потенциала работников. Основные положения программы включают в себя принципы, требования, условия реализации, систему реализации, этапы реализации для существующих и вновь создаваемых предприятий.

Возможности и пути реализации программы развития личностного потенциала работников на промышленных предприятиях во многом определяются такими факторами, как размер предприятия (по численности работающих), финансовое состояние и финансовые возможности, вид выпускаемой продукции, формы организации труда, условия труда, возраст предприятия, сложившиеся традиции и тип организационной культуры, качественный состав работающих, преобладающий стиль управления, состояние социальной среды.

В современных условиях на каждом предприятии программа развития личностного потенциала работников представляет собой результат творчества руководителей и специалистов и является своеобразным ноу-хау. Она органично включается в общую систему управления персоналом. Главное отличие вновь разрабатываемых программ заключается в том, что они направлены прежде всего на формирование, поддержание и развитие инновационного потенциала работников.

Программа развития личностного потенциала работников призвана обеспечить формирование инновационного климата в коллективе, в рамках которого каждый работник чувствует необходимость развития в профессиональном и личностном плане. Постепенно развивающийся инновационный потенциал работников сможет преодолеть технические и технологические ограничения в производстве товаров мирового уровня.

Для обеспечения внедрения программы развития личностного потенциала работников разработан программно-методический комплекс «Оценка уровня качества социальной среды на предприятии», который включает:

- систему показателей оценки качества социальных программ;
- анкеты для проведения социологического мониторинга;
- программу обработки результатов анкетирования на ЭВМ;
- рекомендации по снижению социальной напряженности в коллективе, классифицированные по функциям управления и элементам личностного потенциала.

Т.Н.Рыбак, к.э.н., доцент, УО «БГЭУ», (г. Минск)

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Активизация процесса вовлечения Беларуси в комплекс мировых хозяйственных связей обуславливает необходимость совершенствования ее учетной системы как элемента глобальной информационной совокупности и, прежде всего, в части обновления формата раскрытия информации в бухгалтерской отчетности и пересмотра требований к ней. В данном контексте представляется важным оценить достоверность и полезность бухгалтерской отчетности белорусских организаций.

В Республике Беларусь требования, предъявляемые к составлению и представлению бухгалтерской отчетности, определены в Законе «О бухгалтерском учете и отчетности» и других нормативных правовых актах.

Обязательной характеристикой бухгалтерской отчетности является сопоставимость ее показателей за отчетный и предыдущий периоды. Данная характеристика не всегда присуща белорусской бухгалтерской отчетности, поскольку в актах законодательства не содержится требование о пересчете отчетных показателей за смежные пе-