

Список использованных источников

1. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента / И.И. Бажин. – Москва : ГУ-ВШЭ, 2000. – 565 с.
2. Экономико-математические методы и модели : практикум / В. И. Похабов [и др.] – Минск : БНТУ, 2003 – 130 с.

УДК 331.108.2

**ОБ ЭКОЛОГИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ РЕСПУБЛИКИ**

Л.А. Минчукова

*УО «Белорусский государственный университет
транспорта», г. Гомель, Беларусь*

Практически единственным природным ресурсом, сколько-нибудь серьезно определяющим место Республики Беларусь в международном разделении труда, является кадровый потенциал ее населения.

Поскольку к категории кадрового потенциала до сих пор не сложилось единого теоретического подхода в экономической литературе, существует необходимость в пояснении его трактовки автором. Под кадровым потенциалом подразумевается вся совокупность творческих возможностей; профессиональных знаний, навыков и умений, а так же психо-физиологических способностей трудоспособного населения. И в этом контексте перечисленная совокупность свойств работников может и должна рассматриваться как первейший объект ресурсосбережения. В свете сказанного выше, необходимо, прежде всего, обеспечить экологически приемлемую среду реализации кадрового потенциала, т.е. необходима экологизация управленческих технологий.

Об экологической «чистоте» можно говорить с учетом только химических параметров (и эта сфера должна быть прерогативой химиков, экологов, технологов и др.), а можно, и, по мнению автора, должно, и с учетом социально-психологических параметров социума, в котором живет человек (и это прерогатива экономистов, менеджеров, политологов, социологов и др.). Второй аспект в современных условиях гораздо важнее первого: в условиях всеми признанного факта глобального экологического загрязнения только социально-психологические свойства человека (его способности, возможности, целевые установки, сформированные ценности, накопленные знания, имеющиеся навыки и т.д.) способны изменить «химическую картину мира».

В этой связи экологически приемлемой средой обитания человека, как носителя кадрового потенциала, становится такая, которая способствует его реализации и развитию. Тогда целью экологизации технологий управления является создание условий и стимулов для реализации имеющегося кадрового потенциала (практической реализации знаний, умений, свойств, навыков и т.д.) и развития его (рост качественного и количественный всех элементов выше приведенного перечня).

Таким образом, под экологизацией управленческих технологий следует понимать всемерное очищение их от факторов и условий, препятствующих профессиональной, социальной и личностной реализации кадрового потенциала.

С точки зрения практической, повышению уровня профессиональной реализации могли бы способствовать:

- создание соревновательного климата;
- разработка адекватной современным условиям системы мотивации (в том, что сегодняшняя тарифная система не выполняет свои функции не сомневается уже практически никто);

- формирование профессиональных элит;
- разработка системы управления карьерой, основанной исключительно на профессиональных достижениях и др.

Социальной реализации сегодняшнего кадрового потенциала, по мнению автора, могли бы способствовать:

- формирование адекватных современным условиям социальных стандартов;
- воспитание экологически приемлемых норм поведения всех членов общества, экологизация мышления;
- развитие системы социального партнерства на основе экологических и инновационных приоритетов, баланса интересов его участников с учетом приоритетов личности;
- разработка и использование экологических критериев рационализации поведения потребителей;
- создание общегосударственной системы стимулирования инноваций (по примеру японских экологических кружков или кружков качества, английских информационных клубов, американских инновационных сайтов и др.);
- включение в идеологию общественного развития инновационных и экологических критериев как наиболее важных приоритетов;
- большая социальная открытость общества и др.

Личностному развитию, по мнению автора, в настоящее время препятствуют:

- общая депрессивность социума;
- отсутствие сколько-нибудь значимых моральных и социальных стимулов;
- превалирование «милитаристских» методов управления кадрами [1, с.304].

В целом эффективность реализации кадрового потенциала во многом определяется сложившимися приоритетами в менеджменте. И здесь необходимо отметить главную, с точки зрения автора, причину низкой эффективности управления кадровым потенциалом республики. Она заключается в перекосе рычага «кнут-пряник» в пользу первого его плеча.

Особенно проблематичным становится достижение высоких профессиональных и личных высот в условиях полного волонтаризма менеджмента, ставшего позволительным в условиях контрактных трудовых отношений. Работник стал практически бесправным. «Кнут» же в этих условиях настолько разнообразился по формам (формализовать их в конфликтной ситуации невозможно, а подтвердить их применение нереально даже с помощью видеозаписи или диктофона), что у работника остался только один выход - быть как можно более лояльным и как можно менее ответственным. Лояльность же, основанная на бесправии и страхе потерять рабочее место, не может способствовать развитию личности, ее креативности.

Реализация творческих наклонностей, технических и технологических идей, постоянное пополнение знаний, приобретение новых навыков и умений подчиненными – те цели, которые должен преследовать современный менеджер. Однако для того, чтобы сам менеджер сохранял свой социальный статус, необходимо еще более активно формировать и развивать его трудовой потенциал. Именно он должен быть локомотивом инновационности, в противном случае его боязнь более сильного мобильного, развитого подчиненного будет воспроизводить отношения под девизом «Начальник всегда прав, потому что прав не имеет подчиненный». Коль скоро такой сценарий по сути своей субъективен, задача теоретического менеджмента состоит в том, чтобы создать объективные условия для реализации инноваций. Только на этом пути возможно рациональное использование кадрового потенциала, т.е. ресурсосбережение в сфере трудовых отношений.

С этой задачей можно справиться при условии изменения приоритетов производства и кадрового менеджмента в части оценки кадров, подбора и отбора их,

управления карьерой и в целом всей системы управления персоналом на основе предпочтения инновационных и экологических критериев.

Список использованных источников

1. Селицкий В.С. Управление социально-экономическими системами / В.С. Селицкий // Стратегия и тактика развития производственно-хозяйственных систем: материалы IV Международной научно-практической конференции. ГГТУ им. П.О.Сухого, 17-18 ноября 2005г. / Гомельск. гос. техн. ун-т; редкол.: С.Б.Сорело (и др.) – Гомель, 2005.- С.304 - 309.

УДК 658.(075.8)

**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЁТА В
БУМАЖНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ**

Е.С. Русак, В.В. Алексеёнок

*Академия управления при Президенте
Республики Беларусь*

Трансформация условий хозяйствования вносит определенные изменения в системы и технологии управления предприятием. Относительно новым инструментом управления, вызывающим значительный интерес практиков, является так называемый управленческий учет. Он предполагает создание нетрадиционных систем получения информации об издержках производства и финансовых результатах, применение новых подходов к управлению ими, повышение ценности получаемой информации для анализа, что является в настоящее время одними из наиболее актуальных проблем учёта, контроля и анализа хозяйственной деятельности.

Система управленческого учета обеспечивает расчет затрат по видам (элементам), местам возникновения (центрам ответственности) и носителям (товар, товарная группа, набор услуг, вид деятельности), позволяет организовать отражение затрат с необходимой степенью детализации и их оперативную оценку. Такая форма учета создает предпосылки для планирования, установления контроля за расходами и оптимизации их величины и процессов распределения.

В целях обеспечения эффективного функционирования системы управленческого учета в бумажном производстве необходимы:

а) создание на предприятии финансовой структуры, представляющей собой совокупность центров финансовой ответственности, иерархических взаимоотношений и информационных связей между ними;

б) разработка плана счетов и учётной политики управленческого учёта;

в) организация бюджетного планирования.

Важным и сложным этапом постановки системы управленческого учета на предприятии является внедрение управления по центрам финансовой ответственности. При решении данной задачи рекомендуется руководствоваться следующим принципами:

- соответствия организационной структуре предприятия. Это означает, что базовой единицей при определении центров ответственности выступают структурные подразделения предприятия. При этом при исследовании предприятия могут решаться вопросы оптимизации существующей организационной структуры.

- функциональности, что предполагает обособление центров ответственности с учетом видов деятельности, организационной структуры предприятия, объема и специфики работ, выполняемых подразделениями. Степень детализации затрат и