

ЭКСПОРТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НА ВНЕШНЕМ РЫНКЕ (на примере НΠΑΟ «Массандра»)

Государство обязано содействовать внешнеэкономической деятельности предприятий, способных «держать марку» на внешнем рынке, это может быть выражено в: предоставлении налоговых льгот, включая стимулирование вложения собственных средств на развитие отрасли и особенно инвестиционной деятельности и налоговых «каникул» для экспортеров, выходящих с новой продукцией на новые рынки; ускоренном механизме амортизации; обеспечение паритетности цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию и устранении негативного влияния монополизма в обеспечивающих и перерабатывающих звеньях АПК. Регулирование экономических связей между странами СНГ следовало бы строить в направлении формирования ими общего аграрного рынка и установления экономически целесообразных и взаимовыгодных отношений.

Источники и литература

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 248 с.
2. Афанасьев К.М. Економіко-математичне моделювання експортного потенціалу підприємства: Автореф. дис... к-та ек. наук: 08.03.02/Київськ. держ. ек. унів. – К., 1996. – 23 с.
3. Gitlow H., Gitlow S., Oppenheim A., Oppenheim R. Tools and Methods for the Improvement of Quality.- Clear-Glass Publishing Company, San Francisco (USA). – 1989. – 603 p.
4. Градов А.П. Экономическая стратегия фирмы. – СПб.: Спец. литература, 1995. – 414с.
5. Основы внешнеэкономических знаний: Словарь-справочник / Сост. Долгов С.И., Васильев В.В., Гончарова С.П. и др. - 2-е изд. – М.: Высшая школа, 2005. – 383 с.
6. Пешкова Е.П. Маркетинговый анализ в деятельности фирмы. – М.: Ось-89, 1997. – 80 с.
7. Покровская В.В. Международные коммерческие операции и их регламентация. – М.: Инфра-М, 1996. – 326 с.
8. Современный экономический словарь / Сост. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. – М.: Инфра-М, 2006.– 496с.
9. Фаминский И.П. Основы внешнеэкономических знаний. – М.: Межд. отнош., 1994. – 480с.
10. Дикаленко М.Тихо сам с собою// Бизнес. – 24.04.06. –№ 17. – С. 134 – 138.
11. Дикаленко М. Разделяй и пьанствуй// Бизнес – 31.07.06. – № 31 (706) – С.127-128.

Боровский В.Н.**КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА**

В основе эффективного менеджмента лежит, прежде всего, умение работать с людьми, поэтому одной из важнейших составляющих в системе банковского менеджмента является подсистема управления персоналом. Не секрет, что от того, насколько эффективно поставлена работа с персоналом, в значительной степени зависит качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей банка и качество всей банковской деятельности.

Формирование двухуровневой банковской системы, дальнейшее совершенствование ее структуры, законодательное определение основных функций Национального банка Украины привело к созданию и функционированию по существу новых структур на местах: Главных территориальных управлений и Расчетно-кассовых центров. Это - новый тип банковских учреждений со свойственными им функциями, которые определены Законом Украины "О Национальном банке Украины"[1].

По мере образования этих структур выявилось определенное несоответствие постановки работы с персоналом тем задачам, которые стоят перед территориальными учреждениями Национального банка в условиях дальнейшего реформирования всей финансово-кредитной системы.

Банку требуются специалисты, профессионально подготовленные и способные обеспечить выполнение современных банковских технологий, умеющие постоянно совершенствовать методы своей работы. В этих условиях для формирования работоспособного коллектива необходимо разрабатывать стратегические подходы к планированию и прогнозированию численности персонала, повышению его квалификационного уровня и профессиональной дифференциации персонала, осуществлению целенаправленного отбора специалистов, формированию единой системы учета всех видов вознаграждения.

Следует отметить, что тема управления персоналом является наиболее дискутируемой в отечественной литературе, так как актуальность данного направления совершенствования внутрибанковской деятельности подтверждается как опытом работы зарубежных банков, определяющих его в качестве одной из пяти приоритетных задач управления, так и результатами завершившегося этапа становления отечественных банков, уже столкнувшихся с негативными последствиями недостаточного внимания к этой проблеме. Отмечаются различные подходы к определению проблемы управления персоналом, методам ее решения.

Н.Маусов [4] в своих публикациях, отмечая, что внутрифирменный менеджмент – это совокупность принципов, методов и средств управления ресурсами организации в целях достижения максимальной эффективности и прибыльности, выделяет особые характеристики персонала как ресурса. В целом, по мнению автора, персонал не может рассматриваться как однородная субстанция, каждый работник имеет индивидуальные мотивы и ценности. Управление персоналом выступает в качестве непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а, следовательно, достижения высоких конечных результатов. Автор считает, что конечная цель работы с персоналом – максимальное сближение ожиданий организации и интересов работника, при этом необходимо отказаться от политики мини-

мальных вложений в человеческие ресурсы. Исследователь предлагает базирующуюся на этих положениях концептуальную модель управления персоналом.

Швейцарский исследователь А.Келлер-Пфрундер [3], развивает тему индивидуализации экономики персонала. Цели экономики персонала, по мнению автора, с ориентацией на индивидуализацию заключаются в повышении эффективности организации в результате высвобождения индивидуального потенциала людей, который оставался невостребованным из-за включения индивида в решение лишь общих, коллективных задач. Автор полагает, что проблема менеджмента в том, чтобы без дополнительных издержек повысить эффективность стимулирования труда путем целенаправленной ориентации предоставляемых услуг на реальные запросы служащих. Повышение индивидуальной отдачи в результате такой политики следует ожидать от роста удовлетворенности работой и готовности персонала добросовестно выполнять свои обязанности. По мнению ученого, производственно-хозяйственная проблематика управления персоналом должна опираться как на экономические, так и поведенческие предпосылки.

Говоря об управлении персоналом в системе банковского менеджмента, следует оговориться, что в этом контексте банковское управление персоналом отличается от других видов, что исходит из отличий самого банка от других организационных институтов.

А.Алавердов [2] под персональным менеджментом в банке понимает комплексную систему управления персоналом, ориентированную на решение трех стратегических задач: оперативное и полное удовлетворение потребностей банка в трудовых ресурсах, необходимой специализации и уровня квалификации; формирование и поддержание условий для наиболее эффективного исполнения персоналом возложенных на него функций; обеспечение необходимого уровня взаимодействия системы с другими направлениями и элементами банковского менеджмента. Автор полагает, что система управления персоналом всегда состоит из трех взаимодействующих блоков: стратегия управления, управляющие подсистемы, блок обеспечения функционирования системы в целом. Под стратегией персонального менеджмента исследователь понимает совокупность концептуальных подходов к реализации общих задач управления персоналом, под управляющими подсистемами - автономно выделенные элементы комплексной системы управления, направленные на обеспечение реализации конкретной четко сформулированной задачи. Под обеспечением персонального менеджмента понимается самостоятельный элемент его структуры, не направленный специально на конкретный процесс, но обеспечивающий саму возможность функционирования всех операционных подсистем.

По мнению А.Алавердова [2], существует также проблематика планирования в системе управления персоналом в банковском менеджменте.

Концепция управления персоналом должна на наш взгляд разрабатываться в соответствии с требованиями, которым должна отвечать подсистема управления персоналом в рамках той или иной организации.

Подсистема управления персоналом ориентирована на следующее:

- оптимизацию кадровой структуры на основе определения объема работ каждого рабочего места, отдела, управления;
- загрузку штатных должностей оптимальным набором функциональных обязанностей с учетом сложности и специфики выполнения процесса труда;
- качественный подбор, отбор, расстановку квалифицированных кадров в соответствии с установленной структурой должностей в банке и с учетом возможностей каждого специалиста, а также создания условий для их адаптации;
- организацию рационального использования кадрового состава на основе определения потенциальных возможностей работника, планирования его карьеры;
- подготовку и переподготовку персонала, повышение квалификации;
- совершенствование системы оплаты труда, других видов мотивации труда в соответствии с трудовым вкладом каждого.

Данная концепция может содержать следующие принципы:

1. Оптимизация численности персонала на каждом участке.
2. Осуществление подбора персонала, соответствующего по квалификации и индивидуальным возможностям характеру выполняемой работы.
3. Максимальная механизация труда.
4. Исключение дублирования функций.
5. Экономия рабочего времени.
6. Создание необходимых социально-бытовых условий.

Разрабатывая нормативно-методические документы необходимо сформулировать практические подходы к решению вопросов, связанных с формированием кадрового резерва, банка претендентов, конкурсным выдвижением специалистов на ключевые посты, отбором на обучение, профессиональным ростом специалистов, мотивацией и оценкой их труда.

Они позволяют систематизировать работу с персоналом, наиболее полно обеспечивать подразделения работниками, отвечающими современным требованиям к специалистам банка, повышать техническую оснащенность рабочих мест и культуру труда.

Концепция работы с персоналом в Национальном банке может быть построена на взаимосвязи ее основных механизмов (рис. 1):

- планирование и прогнозирование персонала;
- подбор, отбор персонала;

- оценка персонала;
- развитие персонала;
- мотивация персонала.



Рис 1. система управления персоналом

Таким образом, исходя из модели рабочего места, разрабатывается полный перечень требований к претенденту на рабочее место. Перечень включает в себя следующие элементы:

- учетные данные (возраст, пол и т.д., т.е. данные, которые отражены в личном листке, автобиографии, характеристиках, рекомендациях, трудовой книжке и др.);
- уровень квалификации (образование, специальность, последиplomное обучение и повышение квалификации);
- профессиональные знания банковского дела, экономики, финансов, управления, психологии, программирования, иностранного языка и т.п.;
- профессиональные умения (работа с людьми, разработка положений, методик, инструкций, программ и планов, проведение научно-исследовательских работ, ведение делопроизводства, работа с современными программными продуктами и т.п.);
- опыт работы (стаж работы по специальности, в финансово-кредитной, банковской системе, участие в общественной работе);
- личностно-психологические качества (честность, работоспособность, коммуникабельность, дисциплинированность, уровень интеллекта, устойчивость к нагрузкам и стрессу и др.);
- условия труда (служебное помещение, телефон, транспорт, компьютерная техника, учебно-методический центр, библиотека);
- оплата труда и социальные льготы (должностной оклад, надбавки, премии, ежемесячные компенсационные выплаты, материальная помощь к отпуску, юбилейным датам, при смерти близких, стихийных бедствиях и несчастных случаях, страхование, предоставление льготных путевок, дополнительных отпусков, пользование физкультурно-оздоровительным комплексом, назначение дополнительной пенсии).

При описании рабочего места руководителя включаются факторы управленческой нагрузки, такие, как диапазон управленческого воздействия, ответственность за принятие решения, аналогичность выполняемых функций, масштабность планирования, уровень координации. Это, в свою очередь, формирует перечень требований к профессиональному уровню претендента на руководящую должность по комплексу управленческих качеств, а именно: умению определять перспективы, планировать, желанию руководить, наличию лидерства как черты характера, умению организовать работу людей, распределять и контролировать работу других, умению обучать работе и т.д.

Каждой должностной категории предписано выполнение трудовых функций своего уровня сложности. На практике должностные обязанности каждой категории специалиста технологических структур фор-

мируются и описываются в контексте интеллектуальной сложности выполняемых работ.

Источники и литература:

1. Закон Украины «О Национальном банке Украины» // Голос Украины. – 22 июня 1999 г.
2. Алавердов А.Р. Планирование в системе управления персоналом коммерческого банка // Банковское дело – 1996. – № 3. – С.16-19.
3. Келлер-Пфундер А. Индивидуализация экономики персонала // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 2. – С.95-100.
4. Маусов Н. Менеджмент персонала - ключевое звено внутрифирменного управления. – 1995. – № 6. – С.108-114.

Бугаева Т.Н.

СОСТОЯНИЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В АР КРЫМ

Постановка проблемы. Общеизвестно, что аграрное производство принадлежит к важнейшим отраслям народнохозяйственного комплекса, которые обеспечивают рост внутреннего валового продукта государства. По подсчетам ученых, 1 % роста производства сельскохозяйственной продукции способствует увеличению ВВП на 3–4 %. Обеспечение стабильного развития агропромышленного производства ведет к росту благосостояния населения, является надежной опорой экономической независимости государства. В связи с этим вопросы реформирования аграрной сферы, повышение эффективности и деятельности являются чрезвычайно актуальными.

Аграрные реформы 90-х стали исключительно важным этапом для отечественного сельского хозяйства. И эффективность реформ рассматривается сегодня с точки зрения целого ряда аспектов.

Актуальность представляют, прежде всего, поиски выхода из безусловно кризисного состояния отрасли, урегулирование земельных отношений и совершенствование земельного законодательства, вопросы материально-технического оснащения сельскохозяйственных предприятий.

Формирование целей (постановка задач). Целью данной статьи является анализ состояния реформирования аграрных отношений в АР Крым. Исходя из поставленной цели, в статье решаются следующие задачи:

- определяется роль сельскохозяйственного производства в экономике АРК;
- рассматриваются структурные преобразования в составе предприятий сельского хозяйства;
- анализируются основные показатели деятельности сельскохозяйственных предприятий;
- исследуется состояние материально-технической базы сельского хозяйства.

Анализ последних исследований и публикаций. В условиях после реформенного периода, в теоретико-методологическом и прикладном плане большого внимания заслуживает проблема создания перспективной модели развития аграрных предприятий.

Хотелось бы отметить, что проблемы реформирования аграрной экономики, трансформации сельскохозяйственных предприятий в условиях переходной экономики вызывают множество дискуссий среди ученых, экономистов, политиков. Большой вклад в развитие исследований и разработку вопросов теорий и методологии проблем аграрной структуры внесли многие украинские ученые: Амбросов В.Я., Кириленко И.Г., Лукинов И.И., Новиков Ю.Н., Онищенко О.М., Саблук П.Т., Юрчишин В.В. и многие другие.

Изложение основного материала. Трансформация сельскохозяйственных предприятий в переходной экономике представляет собой социально-экономический процесс, проходящий через определенные этапы, которые имеют свои специфические черты, особенности и требуют определенного временного периода.

Наше государство в настоящий момент находится на достаточно ответственном этапе внедрения рыночных земельных отношений, что требует четкого определения долгосрочных перспектив аграрной политики и последовательного и четкого ее осуществления.

В докладе Президента Украины «Европейский выбор. Концептуальные основы стратегии экономического и социального развития Украины на 2002-2011 гг.» подчеркивается, что в наступающем десятилетии необходимо завершить земельную реформу, осуществить на этой основе коренное переустройство экономических и финансово-кредитных отношений на селе [6].

Аграрный сектор экономики занимает одно из ведущих мест в развитии народнохозяйственного комплекса Крыма. На протяжении ряда лет экономика республики развивалась по индустриально-аграрному пути. В общем объеме выпуска товаров и услуг хозяйственным комплексом АРК около половины приходится на промышленность и сельское хозяйство (в 2001 г. – соответственно 30,5% и 17,9%).

Следствием проведения аграрных реформ стали существенные изменения в составе производителей сельскохозяйственной продукции.

Целью экономической реформы, начатой в 1991 году, было создание предприятий, основанных на многообразии форм собственности и готовых к свободной конкуренции. Преобразование на первом этапе реформы колхозов и совхозов в коллективные сельскохозяйственные предприятия (КСП) и период их становления оказались чрезвычайно сложными и подчас формальными, и в конечном итоге, не дали существенных положительных результатов.

В соответствии с Указом Президента от 03.12.99г. «О неотложных мерах по ускорению реформирования аграрного сектора экономики» начался следующий этап реформ: трансформация КСП и образование разнообразных организационно-экономических хозяйствования.