

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОТЫ КАДРОВЫХ СЛУЖБ

Существующий уровень работы с персоналом на большинстве предприятий и в организациях не отвечает сегодня задачам экономик, проведению в жизнь активной социальной и кадровой политики. В практику кадровых служб слабо внедряются научные методы оценки, расстановки и подготовки персонала с использованием результатов социологических и психологических исследований.

Координирующим центром управления человеческими ресурсами становятся кадровые службы. Стоит отметить, что раньше отделы кадров выполняли чисто "технические" функции, касающиеся процедур приема, учета, организации, обучения и увольнения. Сегодня ситуация меняется, происходит трансформация отдела кадров в службу управления персоналом. Однако и на данный момент в реальной жизни редко удается встретить организацию, приоритетом кадровой работы которой были бы современные функции, касающиеся управления человеческими ресурсами (карьера своих сотрудников, реализация мероприятий по трансформации действующих коллективов в эффективные команды, маркетинг персонала и т.д.).

Поэтому представляются актуальными методические вопросы управления персоналом, способствующие формированию у работников кадровых служб понимания важности правильной, научно обоснованной работы с людьми, повышению престижа кадровых служб и в конечном счете — повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

Какова же направленность деятельности ныне действующих кадровых служб? Какие основные функции преобладают в кадровой работе отечественных предприятий?

Для того, чтобы определить вектор деятельности служб управления персоналом, была разработана методика оценки качества работы кадровых служб.

Последняя представлена в виде теста, содержащего перечень вопросов и вариантов ответов. Предназначена она непосредственно для кадровых работников и менеджеров по персоналу на предприятиях (в организациях).

В рамках методики существующие кадровые службы были условно разделены на три уровня:

1. Консервативно-формальные. Доминанта в кадровой работе отводится прежде всего так называемым учетным функциям, что

позволяет принять кадровую службу в качестве “отдела кадров XX века” и характеризует ее как бюрократическую структуру, с рутинной кадровой работой и “застойной” кадровой политикой. Здесь работники не допускают реализации современных методик и функций управления персоналом.

II. Формально-прогрессирующие. Данные кадровые службы ориентируют свою деятельность на выполнение “учетных” функций, а также стремятся следить (и не отставать) за новыми тенденциями, разработками и по мере возможности их применять. Сотрудники рассматриваемых кадровых служб не пренебрегают передовыми технологиями в управлении человеческими ресурсами.

III. Прогрессивные. В работе прогрессивных кадровых служб преобладают функции не учетного, а скорее содержательно-аналитического характера, нацеленные на решение задачи построения и осуществления комплексной системы управления персоналом.

Таким образом, данная методика позволит руководству быстрее обнаружить основные недостатки либо ошибки в работе и устранить имеющиеся, что впоследствии будет способствовать повышению эффективности работы действующих отделов кадров либо служб управления персоналом.

Т.Н. Рыбак, канд. экон. наук

БГЭУ (Минск)

ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ПРИ БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЙ

В период проведения процедур банкротства проявляется двойственность в правовом и хозяйственном состоянии предприятия. С одной стороны, его права и обязанности как субъекта хозяйственных отношений существенно ограничены. С другой стороны, предприятие как имущественный комплекс продолжает действовать. Отмеченные особенности состояния предприятия-банкрота вызывают изменения в организации бухгалтерского учета.

Изучение порядка и условий осуществления производств по делу о банкротстве в соответствии с Законом Республики Беларусь от 18.07.2000 г. № 423-З “Об экономической несостоятельности (банкротстве)” позволило определить задачи бухгалтерского учета на различных этапах процедуры банкротства.

При принятии мер по предупреждению банкротства основная задача бухгалтерского учета состоит в правильном документальном оформлении и налогообложении операций по предоставлению