

конструкций, в результате чего нет необходимости в закупке, транспортировке, хранении применяемой ранее мастики КН-2.

Пенополистирольная мастика применяется для приклеивания гидроизоляции (рубероида) к верхним участкам поверхности трехслойных наружно-стенных панелей (СТБ 1185-99).

Для расчета экономического эффекта внедрения разработанной мастики использовалась следующая формула:

$$\text{Э} = (Z_1 - Z_2) \cdot V,$$

где Э – экономический эффект, долл.; Z_1, Z_2 – приведенные затраты на единицу базового и нового вида изделия соответственно, долл./кг; V – объем производства продукции, м³/кг.

Приведенные затраты определяли по формуле

$$Z = C + E_n \cdot K,$$

где Z – приведенные затраты на единицу продукции, долл./кг; C – себестоимость единицы продукции, долл./кг; E_n – нормативный коэффициент эффективности капитальных вложений; K – удельные капитальные вложения в производственные фонды, долл./кг.

В таблице приведены исходные данные для расчета экономической эффективности применения разработанной мастики.

Исходные данные для расчета экономической эффективности применения герметизирующей мастики

Показатель	Значение показателя	
	базовый вариант	новый вариант
Приведенные затраты на единицу базового и нового вида изделия, долл./кг	1,91	0,53
Объем производства продукции, м ³ /кг	2000	2000

Годовой экономический эффект внедрения разработанной клеевой мастики взамен каучуковой КН-2 составляет 2663,5 долл.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОПЕРАТИВНОГО КОНТРОЛЛИНГА

С.В. Недаха

*Филиал УО «Белорусский государственный
экономический университет» в г. Пинске*

Контроллинг – новое явление в развитии системного бухгалтерского учета, направленное на качественное повышение системы управления предприятием в условиях рыночной среды. Он возник на стыке экономического анализа, планирования, управленческого учета и менеджмента и представляет собой систему

управления экономикой предприятия, ориентированную на выполнение оперативных и стратегических целей, достижение заданных результатов.

Концепция контроллинга развивалась в зарубежных странах с 80-х гг. прошлого века. Причиной возникновения и разработки новой системы управления явилась острая и актуальная необходимость менеджеров предприятий в получении значимой и обоснованной информации с целью улучшения качества принимаемых решений в условиях обострения конкуренции, быстрого развития технологий, возросшей степени индивидуализации спроса. То есть наиболее важным на сегодняшний день являются знания в области достижения поставленных целей. Это стало возможно с улучшением информационного обеспечения и разработкой методик перспективного анализа. Система контроллинга и стала логическим ответом на поставленный вопрос менеджеров.

Контроллинг как целостная система состоит из двух важных частей: стратегического и оперативного контроллинга. Стратегический контроллинг должен обеспечивать выживаемость предприятия, отслеживание намеченных целей развития и достижение долгосрочного преимущества перед конкурентами.

Оперативный контроллинг ориентирован на краткосрочные цели, достижение рентабельности, повышение эффективности производства, увеличение прибыли.

Каждый вид контроллинга имеет свои цели, методы, принципы, средства и инструменты.

Аналитический инструментарий оперативного контроллинга включает:

- GAP-анализ – анализ отклонений (разрывов);
- портфолио-анализ – анализ распределения деятельности предприятия по отдельным стратегиям относительно продуктов и рынков;
- CVP-анализ – анализ соотношения «затраты – объем – прибыль» (маржинальный анализ);
- ABC-анализ – анализ групп производственных подразделений в зависимости от их вклада в доход;
- финансовый анализ;
- функционально-стоимостной анализ.

Таким образом, аналитический инструментарий оперативного контроллинга позволяет анализировать влияние не только структурных факторов (масштабы производства, ассортимент производимой продукции), но и функциональных (управление качеством, вовлеченность работников, мощность предприятия). Данный подход является более эффективным в отличие от традиционных систем анализа. Кроме этого, оперативный контроллинг позволяет представить информацию в форме, понятной для персонала предприятия, непосредственно участвующего в бизнес-процессе.

При правильном использовании аналитического инструментария менеджеры предприятия могут получить достоверные и обоснованные ответы на ряд вопросов:

- достижимы ли поставленные перед предприятием цели;
- каковы причины возникновения незапланированных отклонений и почему они возникли;

- как организовать четкую систему индикаторов;
- какова динамика развития различных составляющих хозяйственной деятельности (группы продукции, сферы ответственности, взаимоотношений с клиентами);
- какие калькуляционные схемы должны применяться;
- какие заказы следует принимать, а какие целесообразно отклонить.

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКЕ

Е.К. Нестеренко

*Филиал УО «Белорусский государственный
экономический университет» в г. Пинске*

Данный материал базируется на исследуемом материале, а именно: управление персоналом банка, особенности и критерии оценки, порядок формирования и функционирования персонала на примере Лунинецкого отделения ОАО «Белагропромбанк».

Одним из важнейших ресурсов, обеспечивающих динамичное развитие банка, является его персонал. Банк может функционировать только тогда, когда удастся соединить, увязать, ввести в действие и использовать четыре вида ресурсов – материальные, финансовые, информационные и человеческие.

Структура специалистов Лунинецкого отделения ОАО «Белагропромбанк» на начало текущего года следующая: экономисты – 11,5 %, бухгалтеры – 15,4; кассиры – 19,2; инкассаторы – 13,5; инженеры-программисты – 4; прочие специалисты – 17,3; другие работники – 19,2 %.

По возрастному составу доля сотрудников до 30 лет составила 26 %, от 30 до 40 лет – 23, от 40 до 50 лет – 42, старше 50 лет – 9 %; средний возраст сотрудников – 36 лет, что на 1 год меньше, чем в прошлом году. Следует отметить, что в последнее время в большинстве современных коммерческих банков наблюдается процесс омоложения кадрового состава. И это понятно – диверсификацию производства, переобучение легче реализовывать на молодых людях.

Для банка характерно гармоничное сочетание в коллективе опытных работников с большим стажем банковской работы и молодых специалистов. Доля сотрудников, имеющих стаж работы в банковской системе до 3 лет, – 21 %, от 3 до 5 лет – 15, от 5 до 10 – 13, от 10 до 20 – 37, свыше 20 лет – 14 %. Такое соотношение работников по стажу и возрасту позволяет строить эффективную систему внутрибанковского обучения, целенаправленной передачи знаний, опыта и корпоративной культуры молодым сотрудникам.

Взвешенное сочетание опытных и молодых специалистов позволило сформировать высокопрофильный коллектив, способный обеспечить решение задач, определенных концепцией развития банка до 2010 г.

Следует отметить, что вопрос обучения сотрудников банков в условиях конкуренции на рынке банковских услуг продолжает оставаться актуальным. Действительно, развитие банка во многом определяется отношением к персо-