

3. Рост эффективности работы организации как конечный результат согласованных действий персонала и фирмы.

Основной принцип планирования карьеры заключается в том, что определенные в процессе планирования карьерные цели не являются гарантией продвижения по службе или получения нового назначения. Этот принцип должен быть доведен до каждого работника службой управления персоналом и непосредственным руководителем. Таким образом, процесс планирования карьеры содержит две составляющие: организационное планирование и индивидуальное планирование, эффективное совмещение которых обеспечивает результативность самого процесса планирования.

В конечном итоге весь этот процесс обеспечивает взаимную выгоду как для организации, так и для работника.

Т.В. Малашенко

Гомельский кооперативный институт (Гомель)

МЕНЕДЖМЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Кадры предприятия обладают определенным человеческим капиталом, различия его заключаются в разном уровне образования, наличии определенных знаний и навыков в соответствии с опытом, приобретенным в процессе работы, степени приспособленности к условиям труда и т.д. Поэтому совершенствование человеческого капитала и его реализацию следует осуществлять, применяя различные системы и способы стимулирования работников путем создания благоприятной среды для деятельности человека. Установление достойных размеров заработной платы, обеспечивающей справедливое вознаграждение за труд, приемлемые условия жизни, расширенное воспроизводство человеческого капитала на основе повышения образовательного уровня, может явиться основным приоритетом в деятельности предприятия. В частности целесообразно:

- в области образования – осуществлять подготовку специалистов по уровню образования в соответствии с потребностями государства, направленными на обеспечение занятости, то есть непрерывное образование по схеме «предприятие – учебное заведение», что позволит нивелировать функцию рынка труда – сбалансирование спроса и предложения и перераспределение трудовых ресурсов;

занятости, то есть непрерывное образование по схеме «предприятие – учебное заведение», что позволит нивелировать функцию рынка труда – сбалансирование спроса и предложения и перераспределение трудовых ресурсов;

- мобильность экономически активного населения ориентировать на горизонтальное и вертикальное движение кадрового состава внутри предприятия, что обеспечит повышение заинтересованности работников и трудовой активности;
- в области здравоохранения – создание медицинских пунктов на предприятиях в случае необходимости и в зависимости от его размера, что позволит сократить время на посещение поликлиники своих работников.

Предприятие, со своей стороны создав предпосылки работнику для реализации человеческого капитала, обеспечит повышение эффективности использования имеющихся ресурсов, укрепление конкурентоспособных позиций, материальную заинтересованность и стабильность своим работникам.

М. Маринич

Посольство Республики Беларусь (Рига)

ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: ПРОЯВЛЕНИЕ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

По соотношению объема внешней торговли и ВВП Беларусь входит в число первых десяти европейских государств. Однако зависимость ее экономики от поставок «критического импорта» и все большее проникновение на белорусский рынок потребительских товаров развитых стран приводит к «проеданию» значительной части валютных средств, сокращает возможность обеспечения потребностей в жизненно необходимой продукции, содействует сокращению размеров производства и уменьшению сбыта продукции, возрастанию социальной напряженности.

Комплекс указанных выше негативных явлений ухудшает экономическое положение, ограничивает возможности маневрирования при выборе путей выхода из кризиса, реформирования и структурной перестройки экономики.

Это обусловлено тем, что развитие внешней торговли, изменения в ее структуре и результатах товарообмена зависят от комплекса внутренних и внешних экономических, правовых, валютно-финансовых, структурных, экологических, политических,