

В 1997 г. было введено ограничение на покупку валюты физическим лицом 500 долл. В августе 1998 г. эта сумма была уменьшена до 200 долл. «на одно лицо». После ликвидации множественности курсов данное ограничение было отменено только в 2001 г. Но вплоть до 2006 г. условие регистрации паспортных данных при покупке валюты сохранялось. При этом с 2001 г. существовали устные рекомендации Национального банка банкам Республики Беларусь по сокращению отрицательного сальдо между объемами покупаемой и продаваемой валюты населению. Никаких письменных распоряжений со стороны Нацбанка по этому поводу не давалось, но фактически купить валюту в обменном пункте было сложно. О количестве сделок по продаже валюты в зависимости от суммы сделки банки были обязаны представлять письменную информацию.

Только в 2006 году регистрацию по покупке валюты оставили для сделок свыше 2000 базовых величин. Чуть позже увеличилась сумма вывозимой без декларации валюты – до 10 тыс. долл.

Лысенко В.С., Перевозчикова Н.А., к.е.н., доц.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Создание производства всегда связано с людьми, работающими на предприятии (фирме). Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль. Однако производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Для того чтобы предприятие работало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом постоянно контролируя деятельность работников, используя различные методы управления персоналом.

Актуальность совершенствования системы управления персоналом в современных организациях обусловлена в настоящее время несколькими причинами: Во-первых, принципиальными изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий и методов производственной деятельности. Во-вторых, система мотивации, входящая в систему управления персоналом, ориентированную на выполнение функциональных обязанностей, в последнее время не дает того эффекта, который наблюдался в плановой экономике. Это обусловлено тем, что изменилась система ценностей, персонал стремится получать вознаграждение не за должность, а за квалификацию. Все это заставляет руководителей изменять систему мотивации и ориентировать ее на достижение запланированных результатов каждым работником. Это обуславливает текучесть кадров, изменения организационных структур, требования к должностям. В подобных ситуациях очень важно для управления персоналом вести грамотный и всеобъемлющий учет сотрудников, что позволяет более четко осуществлять кадровое планирование, а также организацию труда. Таким образом, в настоящее время существует определенная специфика в управлении персоналом организаций, которая должна учитываться при разработке системы управления трудовыми ресурсами предприятия. Исходя из этого, совершенствование системы управления персоналом современных организаций является важной задачей, решение которой в настоящее время имеет существенное значение для отечественной экономической теории и практики.

Проблемы управления персоналом исследовались с различных точек зрения и по этой теме опубликовано достаточно много трудов. В частности, проблемы эффективности управления персоналом изучались такими отечественными учеными, как: А.В. Александров, Л.М. Гатовский, А.Г. Журавлев, И.Н. Кирпа, Г.А. Ковалева, А.Э. Котляр, Н.В. Кочкина, В.П. Мазырин, А.Н. Неверовская, П.А. Папулов, Л.Н. Пономарев, Г.Х. Попов, П.Г. Рак, Я.Р. Рейльян, В.А. Розанова, В.П. Чичканов, А.М. Яновский и др.

Управление персоналом – это процесс выполнения функций планирования, организации, мотивации, контроля, направленных для принятия решений в области кадровой

политики предприятия, организации. Структура управления персоналом включает в себя следующие направления деятельности:

- планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения потребностей в людских ресурсах и необходимых для этого затрат;

- набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;

- отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;

- определение заработной платы и компенсации: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения персонала;

- профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от них организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку;

- обучение: разработка программ обучения персонала в целях эффективного выполнения работы и его продвижения;

- оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника;

- повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма;

- подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров;

- трудовые отношения: осуществление переговоров по заключению коллективных договоров.

Оценка эффективности деятельности кадровой службы организации базируется на определении того, насколько она способствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач. Результаты оценки служат итоговыми индикаторами, фокусирующими внимание на основных проблемах работы с персоналом, таких как качество выполнения работы, удовлетворенность работников, исполнительская дисциплина, текучесть кадров. Руководители должны постоянно отслеживать изменения, происходящие во внешней среде, а также оценивать изменения, происходящие в деятельности фирмы. Успешное развитие фирмы связано со значительным повышением продуктивности производственных ресурсов и ростом производительности труда. Менеджеры должны быть вооружены различными методиками по оценке эффективности различных ресурсов и, в первую очередь, персонала фирм. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта. Для усовершенствования системы подбора кадров, рекомендовано производить поиск сотрудников через внешние агентства, которые выполняют часть функций по поиску персонала по определенным заданным критериям, что в достаточной степени экономит время службы управления, и способствует более тщательному поиску сотрудников. Для совершенствования системы обучения сотрудников, как новичков, так и опытных работников желательно разработать индивидуальную программу для обучения кадров с учетом их профессиональных достижений и черт характера. Для совершенствования системы адаптации персонала способствует уменьшению текучести кадров, и более слаженной и эффективной работе сотрудников желательно разработать программу адаптации студентов, и всех принятых сотрудников, для этого организовывается процесс прикрепления к каждому новичку опытного работника. Система аттестации персонала играет также важную роль. И в качестве разработки программы аттестации предлагаю проводить оценку персонала 2 раза в год с применением компьютерного тестирования и собеседования. В результате чего члены аттестационной комиссии делают выводы о

дальнейшей судьбе сотрудника (повышение, понижение, повышение заработной платы и т.д.). Система стимулирования персонала может быть материальное стимулирование работников, а так же нематериальное стимулирование, это разработка мер социального характера, применения ряда льгот, организация культурно-массовых мероприятий, возможность участия сотрудников в принятии важных решений, и другие мероприятия.

Литература

1. Мескон М.Х. Концепция эффективного управления персоналом предприятия // Машиностроитель. – 2010. – №10. – С.47-55.
2. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. – 2010.
3. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. – 2010. – № 7-8.
4. Абчук В.А. Азбука менеджмента. – СПб: Союз, 2011.
5. Албастова Л.Н. Технология эффективного менеджмента. – М.: Издательство ПРИОР, 2010.

Ляшкова В.Ю.

ДВНЗ «Донецкий национальный технический университет»

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВОЇ САНКЦІЇ

Однією з головних причин виникнення складностей на шляху економічних реформ в Україні є недосконалість законодавства, яке регулює хід цих реформ. В першу чергу це стосується господарського права, яке завжди було і залишається найважливішою галуззю права, що безпосередньо впливає на економічні відносини. На сьогоднішній день в науці господарського права не існує єдиного підходу щодо розуміння понять господарсько-правової відповідальності та господарсько-правової санкції. Значення юридичної відповідальності, у тому числі господарсько-правової, нині істотно зростає у зв'язку з підвищенням ролі правових засобів у вирішенні завдань регламентації господарського обігу. Відповідальність має розглядатися в якості одного з діючих важелів механізму господарювання, що здійснює значний вплив на прискорення економічного розвитку нашого суспільства. У цьому виявляється актуальність дослідження господарсько-правової відповідальності та господарських санкцій.

Для правильного розуміння господарсько-правової відповідальності необхідно дослідити її співвідношення із санкціями. Складність такого аналізу укладається в тому, що термін «санкція» є багатозначним. Він позначає:

- захід державного примусу, що застосовується до правопорушника;
- структурний елемент правової норми;
- несприятливі наслідки правопорушення у вигляді додаткових обтяжень, обмежень права особистого або майнового характеру [1, с. 92].

У юридичній літературі існують кілька точок зору на взаємозв'язок відповідальності і санкції. Відповідно до однієї з них, санкція – це різновид відповідальності; згідно до другої – відповідальність є видом санкцій; згідно з третьою – санкції та відповідальність рівнозначні [2, с.164-165].

Вважаю, що не можна ототожнювати санкції і відповідальність, оскільки відповідальність не завжди виступає заходом державного примусу.

Господарсько-правову відповідальність можна розуміти в об'єктивному розумінні, як сукупність норм, що встановлюють заходи впливу, які застосовуються до суб'єкта господарювання за вчинене ним правопорушення [3, с.171]. Так, господарсько-правова відповідальність в об'єктивному її розумінні тісно переплітається із санкціями. При цьому санкції є зовнішнім відображенням заходів відповідальності. Визначення господарсько-правової відповідальності та господарської санкції співпадають лише у випадку, коли межі та розмір відповідальності є конкретно визначеними і господарський суд чи сторони спору не можуть вплинути на їх обсяг. Господарські санкції в більшості випадків мають відносно визначений характер, що сприяє реалізації принципів еквівалентності та індивідуалізації