

стоимостных (финансовых) терминах. Реально смета представляет из себя внутривирободственнй финансовый план. Смета для ЦУЗа должна содержать информацию об ожидаемых затратах, основанную на планах управления и концепции контролируемых затрат.

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ.

Е. И. Сусова

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, Республика Беларусь*

Эффективный руководитель, каким он должен быть? К сожалению, четких механизмов подбора управленческих кадров в Республике Беларусь на данный момент нет.

Несомненно, что решающим аргументом при принятии решения о найме того или иного руководителя должен быть профессионализм. Думается, что предложение каждому кандидату на должность написать бизнес - план могло бы оказать существенную помощь в оценке профессиональных знаний. Бизнес - план - это своеобразный способ самовыражения руководителя, показатель его творческого потенциала, уровня и широты нестандартного мышления.

Кроме того, необходимо проводить тестирование потенциальных руководителей. Ведь выбирается организатор производства, и ошибаться здесь нежелательно. В Академии управления при Президенте Республики Беларусь имеются достаточно серьезные наработки в этом направлении. В частности, использование компьютера как независимого судью и экзаменатора при отборе кандидатов для учебы. Обязательно проводится тестирование на определение управленческого потенциала слушателей. Центром поддержки предпринимательства "Персонал" разработана методика тестирования руководящих работников и специалистов предприятий. Она прошла апробацию на предприятиях Брестской области.

Так сложилось у нас, что для улучшения работы убыточных или отстающих государственных предприятий чаще всего прибегают к смене руководителя и изредка кого-нибудь из заместителей. Остальной же кадровый костяк фирмы - главные специалисты, начальники отделов и служб, - остаются на местах. Хотя именно специалисты порой более всего виновны в неблагоприятной обстановке на производстве. Напрашивается следующий вывод: чтобы исключить подобный подход к кадровой политике и вовлечь в сферу управления производством большее число специалистов, при этом, усилив их мотивацию к принятию оптимальных решений, необходимо административную надстройку предприятия, его аппарат, жестко увязать ответственностью за качество работы организации.

Решить эту проблему можно, на взгляд автора, путем повсеместного перехода на контрактную форму найма специалистов. Заключение срочного трудового договора позволит решить следующие проблемы:

- ✓ в контракте может быть оговорена имущественная ответственность данного работника перед работодателем за качество работы организации. Но для выравнивания баланса сил необходимо имущественную ответственность уравновесить, прежде всего, величиной заработной платы или, точнее, величиной материального дохода. Срочный трудовой договор позволяет выбрать систему оплаты труда, наиболее эффективную для каждого конкретного специалиста.
- ✓ заключение срочного трудового договора позволяет более эффективно проводить кадровую политику на предприятии, подбирать специалистов в каждый период времени в соответствии с конкретными условиями производства.
- ✓ такая форма регулирования трудовых отношений оказывает помощь в привлечении к работе на данном предприятии высококвалифицированных специалистов, так как у нанимателя появляется возможность создать им более комфортные условия, например, построить жилье.

✓ в связи с тем, что контракт заключается на определенный срок, у нанимателя появляются гарантии, что специалист в течение всего этого срока не уволится по собственному желанию, например, в ситуации, когда конкуренты предложили более выгодные условия.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Е. И. Сусова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь.

г. Минск, Республика Беларусь

Рынки труда в странах с экономикой централизованного планирования имели ряд характерных черт. Во-первых, они отличались высоким коэффициентом занятости населения, особенно женского. Во-вторых, они характеризовались наличием крупных предприятий. В-третьих, дифференциация доходов и заработной платы была незначительна.

С переходом к рыночной экономике ситуация претерпела значительные изменения. Проблема безработицы стала одной из основных в кадровой политике Республики Беларусь.

Серьезной проблемой становится трудоустройство выпускников учебных заведений, т. к. объем и структура подготовки специалистов не соответствуют потребностям рынка труда.

Думается, что назрела необходимость сократить масштабы подготовки по тем профессиям, по которым трудоустройство обучавшихся в местных условиях становится невозможным или проблематичным и если требуемый резерв предстоящего замещения незначителен.

Необходим поиск решений процесса «выхода» молодежи на рынок труда, развитие у нее «предпринимательского чувства». Иными словами, необходимо существенное улучшение профессионального ориентирования молодежи на выбор будущей профессии, осознание ею того, что на протяжении трудового