

что максимальный эффект на единицу затрат обеспечивает селекция инноваций по сроку окупаемости вложений и другим удельным показателям. Ранжирование проектов по удельным показателям общепринято в мировой практике.

Определенный опыт устранения негативных явлений вызванных несовершенством экономического анализа инвестиций и инноваций в стране уже имеется. В утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь типовой форме бизнес-проектов для Парка высоких технологий [5] оценка экономической эффективности вообще не предусмотрена. Такой подход исключает запутывание проектов сложными неправильными расчетами. В целом же для анализа проектов следует применять простые проверенные методы. Так комплекс белорусских программ, включающий ПО «Бизнес-план» и учебно-практический Интернет-сайт (www.belinvest.of.by) обеспечивает простоту и высокую точность решения ряда типовых задач анализа проектов, автоматизированную подготовку, размещение и поиск кратких проектов по множеству критериев. В банке данных можно мгновенно найти нужные предложения, в том числе по таким важным показателям как срок окупаемости и величина капиталовложений.

Массовое применение таких технологий сдерживается организационными факторами и необходимостью обучения пользователей.

Литература

1. Правила по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов. Утверждены постановлением Министерства экономики Республики Беларусь от 31.08. 2005 года №158 (в редакции постановления Министерства экономики Республики Беларусь от 07.12. 2007 года №214).
2. Методические рекомендации по оценке эффективности научных, научно-технических и инновационных разработок. Утверждены совместным постановлением Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь и Национальной академии наук Беларуси от 03.01.2008 №1/1.
3. Бевзелюк А.А. Методы оценки инвестиционных проектов // Банковский вестник. 2008. № 7. С.12-18.
4. Мисуно П.И. Методические особенности расчета частных показателей эффективности бизнес-планов инвестиционных проектов // Планово-экономический отдел. 2008. № 7. С.44-47.
5. Форма бизнес-проекта. Утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.03. 2006 №403.

МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Коломиец И.И., к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет, г.Минск

Качественными ступенями в развитии производительных сил, повышении эффективности производства являются инновации как в технике и технологии, так и в формах управления и организации производством, в том числе экономических и социальных нововведениях, проявляющихся в форме активизации человеческого фактора через систему вознаграждений и оценки результатов труда, то есть через стимулирование [1].

Стимулирование как понятие представляет собой совокупность способов реализации экономических интересов участников рыночных отношений. Объектом стимулирования является предприятие, как самостоятельный субъект хозяйствования, или персонал, как трудовой коллектив, и лично каждый работник. Стимулы для предпри-

ятия зависят, в первую очередь, от внешних факторов, а именно: правового обеспечения правил экономического поведения; наличия и функционирования составных частей рыночной инфраструктуры, а также проявления конкуренции.

Стабильность правового обеспечения деятельности субъектов хозяйствования - важнейшая предпосылка создания организационно- экономического механизма повышения эффективности предприятия и его основной части – мотивации, оплаты труда и оценки результатов деятельности.

Заинтересованность персонала в высоких конечных результатах работы предприятия проявляется по-разному в зависимости от занимаемой должности, уровня тарифной заработной платы, интеллектуальных способностей и психофизиологических особенностей. Первостепенное значение имеет стимулирование труда высшего управленческого персонала. Эффективный собственник и эффективный менеджер – относительно новые понятия для практической деятельности в АПК.

Движущей силой хозяйственного механизма повышения эффективности предприятия является экономический интерес высшего управленческого персонала и лично - его руководителя. В теории и практике рыночной экономики имеется большое количество премиальных систем оплаты труда, ориентированных на достижение высоких конечных результатов.

Поскольку критерием экономической эффективности предприятия за год является рентабельность собственного капитала, поэтому он должен быть основным в системе показателей премирования директора за текущие результаты деятельности предприятия. Исходные данные для планирования уровня экономической эффективности должны быть в годовом бизнес-плане субъекта хозяйствования. Например, месячный оклад директора – 500 долларов. Эффективность предприятия - 7 % при среднеотраслевом значении 5 %. Превышение экономической эффективности составляет $0,4 = (7 : 5 - 1)$. Премия директору - $500 \times 0,4 = 200$ долларов. Если эффективность ниже среднеотраслевой — премия не предусматривается [2].

Есть такой подход к оплате труда руководителя, когда его оклад составляет три, пять или более среднемесячных величин заработной платы работников предприятия, в зависимости от размера последнего. Уровень премии следует также увязать с рентабельностью активов или эффективностью предприятия.

Второй критерий экономической эффективности - рост стоимости акций (чистых активов), который определяется по результатам работы за год, целесообразно увязать с годовым вознаграждением руководителя. Оно может быть в виде 13-й заработной платы или ежегодного бонуса, выплачиваемых из прибыли.

Если собственник имущества, вверенного директору, ориентирует его на повышение экономической эффективности предприятия, то руководитель соответствующим образом организует оплату труда высшего и среднего управленческого персонала.

Вряд ли можно ожидать повышение экономической эффективности, если основным показателем премирования директора является выполнение производственной программы. Ее можно выполнить с убытком и положить продукцию на склад при отсутствии покупателей. Спорным показателем стимулирования представляется рентабельность продукции. Если не принимается во внимание стоимость активов или собственного капитала, использованных на предприятии, то высокий уровень рентабельности продукции (например, 25%) может соответствовать низкому уровню рентабельности капитала (например, 1%).

Если у руководителя предприятия в контракте записано много (пять, десять и более) частных показателей и условий премирования, то ориентация на высокие конечные стоимостные результаты в сопоставлении с капитальными затратами является маловероятной. В то же время, если собственник имущества (или представитель соб-

ственика на государственном предприятии) проводит мониторинг деятельности субъектов хозяйствования по основным показателям экономической эффективности, которые находят также отражение в контракте руководителя и премиальной системе, то формируется соответствующее экономическое мышление.

Для того чтобы охватить большее количество показателей экономической эффективности в планировании и стимулировании, целесообразно включить их в премиальную систему высшего управленческого персонала. Например, технический директор должен отслеживать рентабельность активов. Основная идея такой ориентации - прибыль не любой ценой, а меньшими капитальными затратами. Для главного бухгалтера - прибыльность продаж в центре внимания. Это означает увеличение прибыли по всем видам деятельности и экономии на себестоимости продукции (работ, услуг). Главный технолог перерабатывающего предприятия должен ориентироваться на снижение материалоемкости производства в краткосрочном и долгосрочном периодах. Главный энергетик отвечает за снижение энергоемкости производства. Руководитель функционального подразделения, занятого организацией труда и заработной платы, должен отслеживать и отвечать за соотношение темпов прироста оплаты и производительности труда. Коммерческий директор влияет на величину оборотного капитала, поэтому основной показатель премирования - его рентабельность (или оборачиваемость оборотных средств).

Особое место в управленческой команде занимает финансовый директор, который должен иметь базовое экономическое образование, знать бухгалтерский учет и аудит. Он отвечает за достоверность финансовых и бухгалтерских документов. Целесообразно предусмотреть одинаковые показатели премирования для генерального и финансового директоров.

В современной рыночной мировой экономике действует следующая эффективная модель делового сотрудничества: генеральный директор - финансовый директор - аудитор - аналитик - инвестор. Руководитель предприятия не всегда досконально осведомлен о принципах и счетах бухгалтерского учета. Подтверждение достоверности первичной и публичной финансово-экономической информации, а также анализ финансового положения формально закреплены за финансовым директором. Непрофессиональное поведение этого должностного лица может быть причиной искажения финансовой отчетности. Если внешний аудитор не обнаружил преднамеренных или случайных ошибок, а аналитик сделал неправильные выводы для собственников и потенциальных инвесторов, то для такой компании можно предсказать серьезные финансовые затруднения или банкротство. Последние годы несколько транснациональных корпораций прекратили свое существование по этой причине.

Основные задачи финансового директора - разработать финансовую стратегию, долгосрочный план финансирования развития предприятия, годовой бизнес-план, в котором должны найти отражение рентабельность собственного капитала и доходность акций. Неполучение фактической прибыли по сравнению с бизнес-планом свидетельствует о неспособности высшего управленческого персонала оправдать прогноз дохода собственников и возможности потерять потенциальных инвесторов. Такое предприятие ухудшает свои позиции в конкурентной среде.

Изложенные формы и методы могут быть использованы для обоснования системы премирования высшего управленческого персонала при разработке организационно-экономического механизма повышения экономической эффективности каждого конкретного предприятия, сущность которого состоит в совокупности способов планирования и реализации экономических интересов в процессе производства, распределения, обмена и потребления продукта при благоприятном воздействии внешних и внутренних факторов.

Экономический механизм деятельности предприятия реализуется с помощью методов экономического управления, основанные на том, что при принятии управленческих решений соизмеряются затраты и результаты. Превышение стоимостного выражения результата над затратами свидетельствует о наличии прибыли, а соотношение прибыли и затрат характеризует уровень экономической эффективности.

Запланировать работу предприятия нужно так, чтобы планы соответствовали экономическому смыслу, а стимулирование способствовало их выполнению. Если планы не учитывают действия экономических законов (например, закона накопления), а существующее стимулирование не оказывает влияния на персонал, то можно предсказать финансовые затруднения.

Итак, вышеизложенные подходы к обоснованию системы премирования высшего управленческого персонала являются информацией, которую можно использовать при разработке организационно-экономического механизма повышения экономической эффективности для каждого предприятия, в том числе и для предприятий АПК.

Литература

1. Коломиец И.И. Экономика предприятия: курс лекций. – Мн.: ИСЗ, -123 с.
2. Суша Г.З. Экономическая эффективность предприятия: учеб.-практ. пособие. - Мн.: Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь, 2003. - 96 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИОРИТЕТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ АПК

Белякова Л.П.

Белорусский государственный аграрный технический университет, г.Минск

В современный политический лексикон мира прочно вошло понятие «белорусская модель». Главная особенность такой стратегии социально-политического развития — миролюбивая многовекторная внешняя политика страны, позволяющая сконцентрировать ресурсы и потенциал государства на решении актуальных внутренних вопросов. Роль государственного сектора в регулировании ведущих отраслей экономики и социальной сферы остаётся доминирующей. При этом государство активно содействует развитию разнообразных форм собственности мелкого, среднего и крупного бизнеса, других форм предпринимательства и интеллектуальной деятельности.

Основными приоритетами внутренней политики Республики Беларусь в период президентского правления обозначены агропромышленный комплекс, жилищное строительство, экспорт (1994 – 1996 г.г.), дополненные в 2001 году вниманием к инвестиционным и инновационным проектам (наука, образование), здоровью нации и здоровому образу жизни человека (медицинское обслуживание, спорт, туризм). Успешное выполнение программы социально-экономического развития на 2006 – 2010 годы подтвердило актуальность сохранения указанных приоритетов государства, задекларировавшего стремление к социальной справедливости в соответствии с конституционными гарантиями. Следующий этап развития Беларуси предполагает углубление реализации гражданских прав человека на основе подъема национальной экономики до уровня европейских и международных стандартов.

В условиях новой эры XXI информационного века успехи развития социально-экономической сферы, эффективность реализации ключевых положений национальной модели развития напрямую зависят от качества и конкурентоспособности информационного обеспечения процессов реализации государственных приоритетов внутренней политики. Неоднозначные процессы эпохи противостояния и партнерства в сфере информационных стратегий, сложность и новизна задач, стоящих перед молодыми суверенными государствами в динамично трансформирующейся геополитической ситуа-