

К мероприятиям краткосрочного характера можно отнести сокращение сроков предоставления предприятию кредита покупателям; увеличение размера ценовых скидок при реализации продукции за наличный расчет; обеспечение предоплаты за продукцию, пользующуюся большим спросом, реструктуризация кредитов путем перевода краткосрочных в долгосрочные.

К мероприятиям долгосрочного характера можно отнести привлечение стратегических инвесторов; продажа части долгосрочных финансовых вложений; сокращение объема финансовых инвестиций, выпуск облигаций. Для оперативного управления положительными и отрицательными денежными потоками целесообразно составлять платежный календарь, который дает возможность вовремя принимать корректирующие меры по сбалансированности потоков и обеспечению стабильной платежеспособности предприятия.

Внедрение системы финансового планирования в организациях заключается в решении основной трудности при планировании – внедрение. Составить план не так сложно, как сделать, чтобы он работал. А для того, чтобы планы были работоспособными, необходимо чтобы в их реализации участвовали руководители и ведущие специалисты организации.

Таким образом, можно отметить, что финансовое планирование является действенным инструментом обеспечения эффективной деятельности организации. Финансовое планирование позволяет быть готовым к рыночным изменениям, постоянно мониторить финансовое состояние, принимать меры по повышению инвестиционной привлекательности организации.

УДК 331.103

Владислав Войтеховский

(Республика Беларусь)

Научный руководитель Т. Г. Горустович, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

ДИСТАНЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Именно персонал является основной созидательной силой организации, поэтому его творческий потенциал должен быть использован максимально. Поэтому изучение инноваций в системе управления персоналом организации, выявление особенностей сис-

темы управления персоналом, которые предопределяют необходимость постоянного внедрения инноваций, разработка решений, направленных на повышение эффективности реализации новых аспектов деятельности работников в организации, представляют большой научный и практический интерес и являются крайне актуальными.

С активным развитием информационных технологий термин «дистанционное управление» начинает активно применяться не только к средствам автоматизации на производстве, но и непосредственно применяется к рабочему персоналу в организациях. Одной из основных причин такого развития является активный рост количества сотрудников или используемых земель, что в свою очередь создает трудности в организации эффективного производства или оказания услуг. Именно в этот момент возникает необходимость в построении сложной структурной системы.

В основе дистанционного управления персоналом лежит как использование современных средств передачи информации, так и разные структуры управления. В реальных ситуациях при формировании крупных хозяйств возникает проблема географической отстранённости или больших расстояний между объектами. Для экономии средств и ресурсов в организации применяются различные методы и средства управления персоналом. Также для создания эффективной структуры дистанционного управления прежде всего необходимо собрать всю доступную информацию об организации и все доступные её ресурсы.

Организация дистанционного управления – это сложная многоплановая задача, но она может быть решена благодаря набору проверенных целенаправленных действий. Для начала необходимо составить детальные должностные инструкции для среднего и низшего руководящего состава, что поможет разгрузить высший руководящий состав и что, в свою очередь позволит повысить общую эффективность управления в организации. Так же необходимо ежедневно составлять план действий, после чего назначать исполнителей для их выполнения. Для улучшения организации управления и экономии ресурсов можно применять систему письменных заданий, что позволяет обеспечить быстрое реагирование и выполнение работы. Для этого удобно использовать различные корпоративные программы связи, например, «Slack» или «Trello». В условия циф-

ровой организации связи рекомендуется уменьшение применений устных указаний, так как их выполнение может нарушить структуру и порядок выполнения основных заданий.

Основные элементы для построения структуры дистанционного управления: обеспечение самостоятельной работы в соответствии с составленным планом на день/неделю/месяц/квартал; внедрение системы планировок и задач; составление основных инструкций для каждого из работников; эффективное перераспределение нагрузки; набор дополнительного управленческого персонала среднего уровня для оптимизации рабочего процесса.

Принципиальное значение при организации удаленной работы является обучение сотрудников в плане соблюдения должностных инструкций, так как они будут работать дистанционно. И именно этот пункт вызывает наибольшие трудности в реализации дистанционного управления в организациях АПК. Так же, дистанционное управление не рекомендуется внедрять в организациях, находящихся в кризисном состоянии, поскольку этот процесс является трудоемким и, как правило, требует крупных финансовых затрат. Как не сложно предположить, в указанных условиях руководству прежде всего необходимо сосредоточиться на решении насущных проблем. Имеется целый ряд причин для распространения дистанционного управления:

- возможность экономии материальных и финансовых ресурсов на оборудование рабочего места сотрудника;

- затраты на сотрудника, регулярно находящегося в офисе, значительно выше, чем на работника, осуществляющего трудовую деятельность дистанционно;

- специфика деятельности организации, позволяющая организовывать работу удаленно;

- упрощенный подбор персонала для удаленной работы.

Дистанционное управление помогает перераспределить или уравновесить нагрузку в организации между всеми уровнями управления, что в свою очередь имеет множество положительных сторон, но всё так же является труднореализуемо в современных условиях, в которых находится агропромышленный комплекс Беларуси. Однако, это не значит, что не следует составлять наиболее оптимальные структуры управления в сельском хозяйстве, ведь в настоящее время многие организации уже освоили и применили

эти методы управления, что в какой-то мере доказывает их эффективность.

Сегодня дистанционное управление становится реальностью для большинства организаций. Желание быть на максимально близком к клиенту расстоянии и становление коммуникационных технологий привели к возникновению производственной среды, в которой управляющий и его подчиненные не находятся на одной территории. В мире все больше производственных задач осуществляется командами сотрудников, которые нечасто встречаются лично или вообще не знают друг друга в лицо. Такие команды стали называть дистанционными или виртуальными. Современный уровень развития технологий позволяет такой команде быть эффективной и достигать высоких результатов.

Обобщив вышесказанное с позиции возможности повсеместного внедрения инноваций в деятельность работников позволяет сформулировать главную цель инновационной системы управления персоналом: обеспечение организации работниками, постоянно генерирующими инновации во всех аспектах своей деятельности, их эффективное использование с помощью создания условий для внедрения инноваций, профессионального и социального развития персонала на благо самих работников, организации и общества.

УДК 636.2.039(476)

Дарья Галыгина
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Г. В. Хаткевич, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

РАЗВИТИЕ КАРТОФЕЛЕВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

На сегодняшний день Республика Беларусь по-прежнему остается одним из лидеров в производстве картофеля и располагает благоприятными почвенно-климатическими условиями для его производства. Благоприятные климатические условия Беларуси позволяют получать урожаи картофеля в 250–400 ц/га и выше – в зависимости от применяемой технологии, плодородия почвы и биологических особенностей сорта.