

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 условиях 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.