

– направленность на совершение внешнеэкономических сделок предполагает наличие иностранного элемента, в качестве которого могут выступать следующие субъекты: иностранные граждане и лица без гражданства, имеющие место жительства на территории иностранного государства; иностранные юридические лица и иные правоспособные организации; иностранные государства и иные публичные образования; международные организации.

Таким образом, в соответствии с белорусским законодательством и практикой его применения понятие внешнеэкономической деятельности можно определить как деятельность, направленную на совершение внешнеэкономических сделок.

Литература

1. Об экспортном контроле : Закон Респ. Беларусь № 363-3 от 11.05.2016 г.
2. Орлова, В. С. Внешнеэкономическая деятельность предприятия : учеб. пособие / В. С. Орлова. – Вологда : Вологод. гос. ун-т, 2016.
3. Стровский, Л. Е. Внешнеэкономическая деятельность предприятия : учебник / Л. Е. Стровский. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2015.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

А. С. Широчина

*Учреждение образования «Белорусский государственный университет»,
г. Минск*

Научный руководитель Л. М. Лапицкая

Широкое применение логистики в практике хозяйственной деятельности объясняется необходимостью сокращения интервалов между приобретением сырья и поставкой товаров конечному потребителю. Логистика позволяет минимизировать товарные запасы, а в ряде случаев вообще отказаться от их использования, существенно сократить время поставки товаров, ускоряет процесс получения информации, повышает уровень сервиса.

Закупочная логистика является одной из основных логистических подсистем и изучает процесс движения сырья, материалов, комплектующих и запасных частей с рынка закупок до складов предприятия.

Одними из наиболее важных этапов организации закупочной деятельности являются определение метода и способов закупки товаров, поиск и выбор оптимальных поставщиков, а также установление хозяйственных связей с поставщиками и контроль осуществления поставок. В условиях рыночной экономики большое значение придается самостоятельному урегулированию хозяйственных взаимоотношений между поставщиками и покупателями товаров на базе правовых норм гражданского законодательства.

Грамотную организацию закупочной деятельности сегодня необходимо рассматривать как одно из конкурентных преимуществ, в то же время необходимый для организации уровень прибыли. Правильно организованные закупки дают возможность сформировать необходимый торговый ассортимент товаров для снабжения населения или розничной торговой сети, осуществлять воздействие на производителей товаров в соответствии с требованиями покупательского спроса, обеспечивают эффективную работу торгового предприятия.

Для критериев оценки работы сотрудников по закупочной логистике и его профессионального уровня можно предложить использовать следующую систему, которая предполагает оценку:

- 1) количество заключенных договоров на поставку с поставщиками;
- 2) количество выгодных договоров, заключенных с поставщиками;
- 3) по эффективности повышения квалификации.

Предложенная методика оценки персонала предполагает расчет рейтинговых баллов для каждого отдельно взятого сотрудника.

Ниже представлена методика расчета рейтинговых баллов по трем указанным выше критериям.

1. Рейтинговый балл по количеству заключенных договоров на поставку с покупателями необходимо определять по формуле

$$РБ = \sum \left(\left(\frac{КУ}{КВМ} \right) КК_j \right),$$

где P_6 – рейтинговый балл сотрудника; КУ – количество частей данного сотрудника, т. е. количество заключенных им договоров; КВМ – количество заключенных договоров на предприятии в целом; $КК_j$ – коэффициент по уровню поставщика.

2. Рейтинговый балл по количеству выгодных договоров, заключенных с поставщиками, необходимо определять по формуле

$$РБ = \sum \left(КУ \times БУ \times КК_i \times \frac{КК_j}{КВМ} \right),$$

где КУ – количество заключенных договоров; БУ – балл за заключенный договор (за каждый договор 0,1 балла); $КК_i$ – коэффициент типа договора; $КК_j$ – коэффициент по уровню договора (по сумме договора); КВМ – количество заключенных договоров в СООО «Балтик Мастер».

3. Рейтинговый балл по эффективности повышения квалификации необходимо определять по следующей формуле:

$$РБ = \sum \left(\left(\frac{КС}{КВМ} \right) К_j \times K_i \right),$$

где КС – количество сертификатов (удостоверений) у сотрудника; КВМ – количество возможных мероприятий (курсов, тренингов, переподготовок); $КК_i$ – коэффициент типа мероприятия.

Предложенная система оценки деятельности персонала организации позволит не только дать оценку работы каждого сотрудника, но и откроет следующие перспективы повышения эффективности процесса управления человеческими ресурсами: возможность своевременного выявления сотрудников, деятельность которых необходимо стимулировать либо поощрять; возможность использования индивидуального подхода при распределении сумм премий и поощрений; возможность изменения структуры и состава кадров предприятия в зависимости от индивидуальных предрасположенностей сотрудников.