

ные исследования указывают на то, что работники, нацеленные только на прибыль, не особо подвержены креативности.

Разнообразие методов управления персоналом и активизации их инновационного потенциала, с одной стороны, дает значительные результаты. С другой, создает ряд новых управленческих проблем, из-за отсутствия стандартных схем действий в различных ситуациях и конкретной привязки каждого метода в ситуативных задачах. Высококвалифицированный управленец должен уметь выбирать именно те методы поиска инновационных идей, которые будут наиболее продуктивными в определенной среде и для конкретных работников. Кроме этого, конечный результат в значительной степени зависит от того, насколько менеджер сумел распознать явные и скрытые способности своих работников. И дал возможность каждому из них принимать участие в инновационной деятельности.

Современный процесс управления персоналом включает в себя комплекс инновационных механизмов, организованных вокруг взаимодействия работников, активизации творческого потенциала персонала, интеграции его усилий на достижение поставленных целей. Именно развитие креативности и инновационного мышления персонала современных предприятий индустрии гостеприимства может стать их ключевой компетенции и фактором выживания в конкурентной борьбе и будет способствовать развитию в Республике Беларусь сферы услуг.

УДК 331.108.26:658

Студ. А.В. Маркушевская
Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова
(кафедра МТБиУР, БГТУ)

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

Научно-технический прогресс в последние десятилетия стал основой крупных изменений в трудовой деятельности. Традиционные технологии постепенно уступают место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био- и лазерной технологии.

Вследствие наблюдаемых изменений, сокращается численность персонала, повышается удельный вес специалистов, руководителей, рабочих высокой квалификации. Возрастает стоимостный объем ка-

питала, приводимого в движение одним работником. Расширение полномочий на рабочем месте, контроль за производственным процессом самим работником (с вытекающими последствиями для мотивации и управления персоналом) – главная отличительная черта современности, что делает компанию зависимой от качества рабочей силы, форм ее использования, степени вовлеченности в дела организации, особенно, если эта компания работает на зарубежных рынках.

Для международной компании управление персоналом приобретает все более важное значение, как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития [1, с.93]. Проблемы в области управления людьми остаются и будут оставаться важнейшими в ближайшей перспективе.

Для Республики Беларусь является актуальным рассмотреть используемые международными компаниями на практике подходы, проанализировать эффективность этих подходов и разработать предложения, которые могли бы использовать наши компании, выходящие на зарубежные рынки.

Рассмотрим опыт повышения организации управления персоналом в немецкой компании «Salamander».

Совершенствование организации управления персоналом предусматривает разработку направлений по эффективному управлению трудовыми ресурсами, что предполагает обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест и эффективное использование рабочей силы в действующем производстве.

В рамках управления персоналом одним из важнейших методов является профессиональное движение, т. е. либо переход к другой специальности в пределах прежней профессии, либо овладение новой профессией. Этот переход может быть вызван как изменениями в технике, технологии, так и в области организации производства. Особо следует отметить квалификационное движение, которое связано с изменением уровня знаний работника.

Расширение функций работника - один из видов движения кадров, обусловленный профессиональным ростом работников и созданием организационных, материальных и моральных предпосылок для расширения зоны трудовой деятельности не только на одном рабочем месте. Расширение функций включает в себя также совмещение профессий, многостаночное обслуживание, ведущее к повышению эффективности работы предприятия.

Для использования профессионального движения необходимо разработать долговременные направления повышения эффективности управления персоналом. Это должно оформляться в виде плана. План

должен включать следующие основные направления повышения эффективности управления персоналом.

Задача улучшения системы организации управления трудовыми ресурсами в компании не может быть эффективно решена без предварительного совершенствования общей системы управления и организации деятельности персонала, поэтому целесообразно использовать следующую последовательность в реализации нижеуказанных рекомендаций.

1. Проведение мероприятий по оптимизации общей системы управления.

2. Совершенствование работы в области управления персоналом.

3. Мероприятия по улучшению системы организации и оплаты труда работников.

Данная система успешно проявила себя на предприятии «Salamander», где применяются следующие мероприятия по улучшению системы организации, оплаты и стимулирования труда работников организации:

1. В рамках тренинга нацеливания или отдельно от него проводится с персоналом комплекс разъяснительно-информационных мероприятий, в центре внимания которых находятся:

– текущие и перспективные цели компании;

– подходы к формированию уровня заработной платы и планы ее увеличения;

– место и роль различных видов поощрений в стимулировании повышения эффективности деятельности персонала.

2. С учетом реальных финансовых затрат на выделенные к внедрению льготы и объема их востребованности персоналом разработана гибкая система их полного или частичного (выборочного - по желанию работников) предоставления.

3. Разработано кредо компании и утверждено на общем собрании работников. Поскольку так называемый «офис» является головной организацией компании, важно, прежде всего, оптимизировать рабочий процесс именно в нем.

Расс Эллиот, старший вице-президент, директор по персоналу, Bridge Bank, отмечает, что для организаций очень важно понимать, чем они отличаются от других компаний, поставляющих аналогичные продукты. Другими словами, организации должны знать и использовать свою уникальную культуру для поддержания конкурентного преимущества.

Другими важными аспектами организационной эффективности, на которые может повлиять HR, являются:

– найм сотрудников, которые процветают в этой культуре;

- наличие общих систем, обеспечивающих ценную обратную связь на всех уровнях организации;
- создание методов привлечения сотрудников к использованию их лучших талантов;
- постоянное улучшение, совместная работа и сотрудничество.

В заключении необходимо отметить, что эффективная деятельность многих предприятий, а также конкурентоспособность их продукции зависит от качества бизнес-процессов, связанных с формированием кадрового потенциала, а также от актуальных методов управления производственными коллективами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование).
2. Международный менеджмент. Учебник для вузов/Под ред. С. Э. Пивоварова, Д. И. Баркана, Л. С. Тарасевича, А. И. Майзеля. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 624 с.: ил.
3. How to develop a more effective human resources department [Электронный ресурс]. – Smart business. – <http://www.sbsonline.com/article/how-to-develop-a-more-effective-human-resources-department-bridgebank/> –Дата доступа – 14.04.2019.

УДК 338.2(476)

Студ. Е. В. Кучеров
Науч. рук. проф. И.В.Новикова
(кафедра МТБиУР, БГТУ)

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Результаты первой январской оценки ВВП, опубликованные Белстатом, вызвали сдержанный оптимизм: 0,7% прироста – это даже выше оценок на первый квартал, заложенных в постановление Совмина от 29.12.2018 № 989 «О реализации задач социально-экономического развития Республики Беларусь на 2019 год».

Показанные результаты позволили министру экономики Беларуси Дмитрию Крутому в преддверии коллегии министерства подтвердить реальность выполнения задания главы государства – добиться 4%-ного роста ВВП Беларуси по итогам текущего года.

Однако столь оптимистичные прогнозы разделяют далеко не все. Среди пессимистов – специалисты большинства международных финансовых институтов и аналитических центров. Всемирный банк в