

2 Лесное управление / Неверов А. В. Шкарубо А. Д., Лукашук Н. А. [и др.]; под общ.ред. А. В. Неверова. – Минск: Пачатковая школа, 2014. – 400 с.

УДК 331.08.37

Студ. А.Г. Запотьлок, студ. И. В. Шипуль  
Науч. рук. доцент Н.А. Лукашук  
(кафедра менеджмента и экономики природопользования, БГТУ)

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

На современном этапе развития бизнеса ключевыми ресурсами любой организации являются человеческие ресурсы. Для наиболее разумного и эффективного использования этого ресурса необходимо правильно его оценить [1].

В настоящее время в научной литературе принято различать три группы методов оценки качества персонала [1]:

– *количественные* - это все методы с числовой оценкой уровня качеств работника;

– *качественные* - это методы биографического описания, деловой характеристики, специального устного отзыва, эталона, а также оценки на основе обсуждения. Данные оценки соответствуют конкретному набору качеств;

– *комбинированные* - широко распространенные и разнообразные методы экспертной оценки степени проявления определенных качеств, специальные тесты и некоторые другие комбинации качественных и количественных методов. Все они строятся на предварительном описании и оценке определенных признаков, с которыми сравниваются фактические качества оцениваемого работника.

Важнейшим современным направлением развития количественных методов оценки персонала можно считать *квалиметрический метод*. Квалиметрия позволяет давать количественные оценки качественным характеристикам объекта. Этот метод обладает высокой достоверностью результатов, создает профессиональный портрет сотрудника в виде необходимой и достаточной совокупности его характеристик, оцененных количественно.

На нынешнем этапе большинство специалистов по оценке персонала стремятся создать комплексные системы оценки персонала предприятия, но важно не просто собрать вместе или механически со-

единить несколько методик, но и адаптировать их к условиям, существующим в организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1 Мещерякова, Е. В. Управление персоналом: тексты лекций для студентов специальностей 1-26 02 02 «Менеджмент», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / Е. В. Мещерякова, Н. А. Лукашук. – Минск: БГТУ, 2014. – 285 с.

УДК 502.171:33

Студ. В.В. Букатич

Науч. рук. доц. Т.П. Водопьянова

(кафедра менеджмента и экономики природопользования, БГТУ)

### **АНАЛИЗ РИСКОВ ОАО «МИНСКМЕБЕЛЬ» И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ МИНИМИЗАЦИИ**

Сложная финансовая ситуация в ОАО «Минскмебель» в 2015 года возникла в связи с ухудшением платежеспособности населения и падением продаж мебели. Ежемесячное производство продукции в первом квартале 2015 на сумму 5 млрд. рублей привело к образованию остатков готовой продукции на складе на 01.04.2015 в размере 8421млн. руб. или 166% к среднемесячному объему производства. По состоянию на 01.09.2015 запасы готовой продукции составили уже 220% к среднемесячному объему производства и только в декабре снижены до 127%.

Многолетняя практика показывает, что мебель пользуется спросом больше во второй половине года, особенно к Новому году, поэтому, для стабилизации финансового состояния предприятия, в первой половине 2016 года предприятию целесообразно производить мебель ежемесячно на 3 млрд. рублей и увеличить выпуск на сумму до 5 миллиардов, во втором полугодии.

Значительным положительным итогом работы предприятия в 2015 году является выполнение доведенных показателей: рентабельность продаж (план 2,0, факт (оценка) – 2,2%); показатель по энергосбережению план (-5,0%) факт (-17,0%); выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг на одного среднесписочного работника (план 316,9 млн. руб., факт (оценка) –400 млн. руб.).

Для выхода из сложившегося положения ОАО «Минскмебель» необходимо предпринять ряд мер, имеющих целью нейтрализовать риски и вывести предприятие из данной ситуации. Одним из главных шагов должно быть введение на предприятии риск-менеджмента,