

Для совершенствования политики, стратегии и планов в отношении персонала и получении обратной связи на предприятии проводится мониторинг движения персонала, формируется банк данных количественной и социологической информации об увольняющихся, что позволяет иметь информацию о социально-психологической обстановке на предприятии и степени удовлетворённости основных потребностей работников.

Для улучшения функционирования кадровой службы предприятия ее работники стараются применять инновации в своей работе - для управления персоналом используется автоматизированный учёт персонала, анализируется информация об истечении сроков контрактов и других срочных договоров, количественном и качественном составе персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1 ОАО «Керамика» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://vkeram.by/ – Дата доступа: 25.03.2019

2 Бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках предоставленный предприятием ОАО «Керамика»

3 Бизнес-план ОАО «Керамика» за 2017 г.

УДК 331.108.26:658

Студ. Р. Раковец

Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова

(кафедра МТБиУР, БГТУ)

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В современных условиях управления организацией внедрение инновационных технологий в сфере управления персоналом становится актуальной задачей, в первую очередь, для туристского бизнеса и гостеприимства, сфера чего активно развивается в Республике Беларусь.

«Управление персоналом – это та часть управленческой функции, которая касается людей на работе и их взаимоотношений на предприятии. Его цель состоит в том, чтобы объединить и развить в эффективную организацию мужчин и женщин, которые составляют предприятие и, учитывая благополучие отдельного человека и рабочих групп, внести свой вклад в его успех» определение Британского института управления персоналом.

Инновационные методы управления персоналом обеспечивают материальную заинтересованность управленческой команды в эффективном использовании всего потенциала предприятия, деятельности по производству продукции, обладающей необходимыми потребительскими характеристиками. Заинтересованность в наилучшем исполнении производственной программы основана на гарантии соответствующего вознаграждения.

Характеристики эффективного управления персоналом:

- стабильность, назначение или замена ключевых руководящих работников с минимальными потерями;
- гибкость, способность решать проблемы, возникающие на предприятии;
- простота, баланс идеальной линии отношений между работниками;
- объективность, особенность наличия определенных целей для всех уровней или подразделений на предприятии.

В крупных корпорациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые специалистами в этой области, имеющими большой опыт развития человеческих ресурсов. Ниже приведены некоторые инновационные методы, которые применяются в европейских фирмах.

Более современные методы управления предлагают использование так называемых трех стилей:

- стиль участия (объяснить - почему работник важен в команде, создать ощущение собственной значимости - применяется для новых членов команды и работников низовых звеньев);
- стиль непосредственного руководства (дать работникам ответ на 5 вопросов: Что? Как? Почему? Когда? Зачем? Работники должны знать, что должны делать, каковы их обязанности, когда работа должна быть завершена. Как пример, этот метод часто применяется в организации работы сотрудников клининговых служб гостиничных предприятий);
- стиль командной работы (обмен опытом, совместное решение проблем, коллективные советы, как пример, применяется при организации банкетов и подобных мероприятий в ресторанах).

Для эффективного управления персоналом менеджер должен уметь распознавать креативный потенциал и роль личности работника в инновационных процессах. Знать его мотивационные установки, уметь их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием индустрии гостеприимства. Многочислен-

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-