

УДК 331.108.26:658

Студ. Н.И. Серeda

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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОАО «КЕРАМИКА»

Рыночные преобразования, происходящие в экономике страны, реализация действующей стратегии предприятия требуют профессионально-квалификационной и социально-психологической подготовки персонала.

Цель работы – разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом в ОАО «Керамика».

Особое место в работе кадровой службы ОАО «Керамика» отводится кадровому планированию. Совместно с отделом труда и заработной платы ежегодно проводится мониторинг кадрового потенциала, на основании чего составляются прогнозы потребности предприятия в кадрах. Необходимость планирования экономически обоснованной численности работающих осуществляется с учётом будущих потребностей, касающихся стратегических и оперативных планов развития предприятия, планируемых объёмов производства и планов внедрения новых технологий.

Основными нормативными кадровыми документами, принятыми и действующими на предприятии, являются правила внутреннего трудового распорядка и стандарт предприятия СТП СМК-ОБП-01-01 «Управление персоналом».

Основу действующей системы управления персоналом составляет материальная мотивация. Тактикой, выбранной на предприятии для материальной мотивации творческого отношения к работе является награждение премией за конечные результаты работы.

Кроме премии за основные результаты труда на предприятии применяется: премирование за выполнение особо важных производственных заданий, вознаграждение по итогам работы за год, за содействие изобретательству и рационализации, стимулирование за снижение себестоимости продукции (работ, услуг), за экономию топливно-энергетических ресурсов и др.

Система мотивации предприятия, кроме материальных стимулов, в зависимости от личного вклада работников, определяет и нематериальные стимулы.

Средствами создания мотивирующей среды являются следующие:
– возможность профессионального развития, обучения и карьерного роста. 95% руководителей высшего звена управления

осуществили продвижение по служебной лестнице только на предприятии;

– признание успехов и достижений (награждение работников почётными грамотами предприятия и министерства, присвоение званий, награждение ценными подарками, выражение письменной благодарности, увеличение размера вознаграждения и т.д.).

Среднесписочная численность работников имеет тенденцию к снижению, что произошло из-за значительного сокращения объемов производства на предприятии, а также автоматизации определенных процессов на производстве.

Рост производительности труда дал возможность произвести дополнительный объем продукции или выполнить дополнительный объем работ той же или даже меньшей численностью работников. В 2017 г. по сравнению с 2015 г. производительность труда увеличилась в 2 раза, что является благоприятным фактором. Данный рост связан со снижением численности работников.

В таблице 1 приведена структура кадров предприятия ОАО «Керамика».

Таблица 1 – Динамика структуры кадров предприятия

Показатель	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Числ чел.	Уд. вес, %	Числ., чел.	Уд. вес, %	Числ., чел.	Уд. вес, %
Численность работающих	758	100,0	492	100,00	309	100,00
в т. ч. численность промышленно-производственного персонала, из них:						
рабочие	612	82,26	384	79,83	239	80,20
руководители, специалисты и служащие	132	21,57	97	20,17	58	24,27
непромышленная группа	14	1,85	11	2,24	12	3,88

Из данной таблицы видно, что 96% на предприятии составляет промышленный персонал, на непромышленную группу приходится всего 4%. Значительное сокращение персонала произошло в ППП. Так сократилось количество рабочих на предприятии в 2017 г. по сравнению с 2015 г. в 2,6 раза, руководителей, специалистов и служащих – в 2,3 раза. Данная реорганизация связана с необходимостью для предприятия снижения затрат на производство (затраты на оплату труда на предприятии – второй по величине элемент затрат после затрат на сырье и материалы), со снижением объемов выпускаемой продукции, а также с автоматизацией определенных процессов производства.

В таблице 2 отражено соотношение динамики среднемесячной заработной платы и производительности труда.

Таблица 2 – Динамика среднемесячной заработной платы и производительности труда

Показатель	Величина показателя по годам			Темп изменения, %	
	2015г.	2016г.	2017г.	2016/2015гг	2017/2016гг
Объем произведенной продукции в текущих ценах, тыс. руб.	15851,80	12810,80	12900,00	80,82	100,70
Среднесписочная численность работников, чел.	758,00	492,00	309,00	64,91	62,80
Выработка одного работника, тыс.руб.	20,91	26,04	41,75	124,51	160,33
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	430,00	388,00	438,00	90,23	112,89
Фонд заработной платы, тыс. руб.	3943,38	2350,90	1624,00	59,62	69,07

Рост производительности труда при снижении численности работников и объема произведенной продукции говорит о нормализации ситуации на предприятии. Произошло значительное снижение отчислений в фонд заработной платы, при этом среднемесячная заработная плата в 2017 г. по сравнению с предыдущим увеличилась на 12%, что также является положительным фактором, так как служит стимулом для более эффективной работы персонала.

Обучение кадров осуществляется по учебным программам, разработанным специалистами предприятия или учебного заведения.

Основными формами обучения руководящих работников и специалистов на предприятии являются:

- самостоятельное систематическое обучение;
- обучение на семинарах и краткосрочных курсах;
- повышение квалификации;
- стажировки;
- переподготовка;
- периодическое обучение с отрывом от производства;
- повышение квалификации в КЦН.

В настоящее время без отрыва от производства в высших и средне специальных учебных заведениях обучается 29 работников, в т.ч. 2 работника проходят переподготовку на базе высшего образования.

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.