

Студ. Д.С. Гардееня  
Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова  
(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и  
устойчивого развития БГТУ)

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «КЕРАМИН»)**

В современных условиях перехода к рыночным отношениям, развития глобализации экономики и интеграции РБ в мирохозяйственные связи наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности являются не природные и финансовые ресурсы, а ресурсы человеческие, то есть люди, их профессиональные и личностные качества, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и умения, их творческие и новаторские способности. Персонал является одним из важнейших ресурсов организации, необходимых для достижения всех её целей и задач. Сотрудники – главное достояние организации, которое надо сохранять, развивать и использовать для успеха в конкурентной борьбе. Обеспечить предприятие методикой формирования комплексной системы управления персоналом является важнейшей задачей науки управления, что делает теоретические разработки в этой области очень актуальными [1].

Объектом исследования является система управления персоналом ОАО «Керамин».

Предметом исследования данной работы является взаимовлияние структурных элементов системы управления персоналом в процессе ее совершенствования.

Цель научно-исследовательской работы – анализ и оценка эффективности действующей системы управления персоналом предприятия и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

В соответствии с поставленной целью можно определить ряд задач исследования:

- изучить теоретические основы, отечественный и международный опыт и методы управления персоналом;
- рассмотреть критерии и методы оценки эффективности управления персоналом;
- дать организационную характеристику объекта исследования;
- провести анализ основных финансово-экономических показателей деятельности организации

- рассмотреть кадровую ситуацию в организации, сложившуюся на момент исследования;
- провести анализ системы управления персоналом изучаемого предприятия;
- выявить проблемы системы управления персоналом и определить принципиальные пути решения этих проблем;
- оценить экономическую целесообразность и эффективность предложенных мероприятий.

Когда мы рассматриваем систему управления персоналом, то важно отметить, что её главной целью является создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие.

Система управления персоналом включает ряд стадий: формирование, использование, стабилизацию и собственно управление [2].

Формирование персонала организации является важным процессом, в ходе которого закладывается основа его инновационного потенциала и перспективы дальнейшего наращивания. Отклонение численности персонала, как в меньшую, так и в большую сторону влияет на уровень трудового потенциала.

Система управления персоналом на предприятии должна быть построена с соблюдением общих принципов рациональной организации систем, которыми являются: эффективность; системность; обратная связь; партнерство; экономичность [3].

На современном этапе можно выделить следующие основные проблемы в области управления персоналом: управленческая стратегия не отвечает современным целям развития предприятий, менеджеры не могут использовать потенциал подчиненных; понимание роли и места управления персоналом в системе хозяйствования не соответствует действительному объему и характеру поставленных задач; неумение, работодателей точно задавать «спецификации» требуемых параметров работников, отсутствие умения проводить анализ рабочих мест и определять квалификационные требования к рабочим местам [4].

Анализ системы управления персоналом в ОАО «Керамин» показал следующие результаты:

- в области стратегии управления персоналом: отсутствие единого представления у всех сотрудников о целях и миссии организации, стремления работать как одна команда.
- в области найма персонала: отсутствие надежного перечня требований к претенденту; недостаточность предварительного отбора;

вероятность недостоверной оценки работы нового сотрудника со стороны руководителя

– в области оценки деятельности персонала: отсутствует оценка профессиональных знаний и навыков; отсутствует оценка личностных особенностей сотрудников, в результате наблюдается несоответствие занимаемой должности и личных характеристик; отсутствие четкого набора критериев оценки.

– в области мотивации и стимулирования: низкий уровень мотивации сотрудников; заработная плата многих сотрудников не зависит от конечного результата; практически не применяются нематериальные формы мотивации.

На основе наблюдения и анализа документов было выявлено, что в ОАО «Керамин» практически во всех элементах системы работы с персоналом были выявлены недостатки. Организация находится на этапе функционального роста, штат высококвалифицированных сотрудников подобран и относительно стабилизировался, поэтому самое время задуматься о создании четкой системы управления персоналом. Это позволит повысить рейтинг организации и среди сотрудников организации, и на рынке труда, что немаловажно, учитывая будущую потребность в кадрах в условиях развития организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Игнатъева, А. В. Исследование систем управления: Учеб.пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 157 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов – М.: Инфа-М. , 2015. – С. 17-18.
3. Румянцева З.П., Соломатин Н.А. Маркетинг организации– Инфра-М. М, 2006 – 316 с
4. Шапиро Н.А. Мотивация и стимулирование персонала / Н.А. Шапиро – М.: ГроссМедиа, 2012. – 224 с.

УДК 005.511(083.93):658.64

Маг. Н. К. Войтова, В.Г. Ивашкевич  
Науч. рук. доц. Е.А. Дашкевич  
(кафедра МТБиУР, БГТУ)

#### **ФОРМИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПЛАНА ФИРМЫ, ОКАЗЫВАЮЩЕЙ УСЛУГИ ПО ОЗЕЛЕНЕНИЮ ИНТЕРЬЕРОВ**

Создание бизнес-плана фирмы, оказывающей услуги по озеленению интерьеров имеет специфические особенности. Бизнес-план включает описание бизнес-идеи, особенностей ведения бизнеса, рас-