

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*А.О. Зборовская, Е.В. Купрацевич, студентки группы 10503116 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – На современном этапе структурные изменения в экономике и стремительное развитие науки и техники привели к повышению роли человеческого фактора в производстве и управлении. Вполне естественно, что у каждого субъекта есть необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, в системе оплаты труда, в рассмотрении индивидуальных проблем работников, улучшении их социальных условий и отпуска. Повышение эффективности управления персоналом может быть достигнуто за счет использования следующих факторов: планирование, действие, контроль, анализ. В статье предложены мероприятия по повышению эффективности управления персоналом в организации.

Resume – At the present stage structural changes in economy and rapid development of science and technology led to increase of a human factor role in production and management. It is quite natural that at each entity there is a necessity for determination of number of personnel, for effective system of matching, hiring and placement of personnel, in system of compensation for work, in considering of individual problems of workers, improvement of their social conditions and vacation. Improving the efficiency of personnel management can be achieved by using the following factors: planning, action, control, analysis. The article we offered actions for increase an effectiveness of personnel management in organization.

Введение. Эффективность работы любого предприятия в значительной мере зависит от человеческих ресурсов - навыков, умений, знаний персонала. Понимая это, сегодня многие руководители в различных организациях инвестируют немалые средства в человеческие ресурсы: отбор, оценку, обучение, стимулирование труда и мотивацию сотрудников.

Постепенное осознание важности человеческого фактора для успеха компании приводит к появлению служб управления персоналом. [1]

Управление играет ключевую роль в развитии предприятия. Это означает выполнение любой работы другими людьми. Система управления имеет некоторые основные функции, такие как планирование организации, укомплектование штатов и контроль за усилиями людей, которые работают в соответствующих подразделениях предприятия. Управление в основном имеет дело со всеми лицами, работающими в концерне, которые отвечают за управление организацией. Каждый в организации будет иметь определенные обязанности и обязанности на предприятии. Управление персоналом включает в себя планирование и руководство приложениями, разработку и использование человеческих ресурсов на предприятии.

Управление персоналом - важная отрасль в управлении любым предприятием. Она является ключом ко всем действиям и успешному управлению. Основная цель управления состоит в том, чтобы установить лучшую координацию между всеми членами от высшего уровня управления до нижестоящих подчиненных, чтобы иметь лучшее сотрудничество, лучше сосредоточиться, чтобы выявить инновационные идеи, их цели, понимание на предприятии. Управление персоналом должно быть разработано таким образом, чтобы оно имело возможность реагировать на изменения. Только предприятие, осознающее эту необходимость, может достичь своих целей, эффективно используя имеющиеся ресурсы для конкретного процесса.

Все вышесказанное определило актуальность темы исследования.

Основная часть. Управление персоналом можно сформировать как совокупность выполнения основных действий в аббревиатуре четырёх букв, известных как PDCA. Рассмотрим, что означает каждая из букв.

1. P – планирование. Необходимо иметь четкий план продаж, создания новых продуктов, выходов на новых партнеров и так далее.

2. D – действие. Недостаточно запланировать - нужно делать.

3. C – контроль. Если не контролировать, то возможен беспорядок среди предыдущих двух действий.

4. A – анализ. Проводить анализ проделанной работы.

В регулярной работе управления персоналом должны наблюдаться эти четыре составляющие.

Рассмотрим такие варианты управления персоналом, как:

1. Наказание, как инструмент управления (метод кнута и пряника). Отсутствие или недостаточное внимание дисциплине на рабочем месте не дает положительных результатов. Игнорирование наказания ведет разрушению системы. Поэтому необходимо включать в себе настоящего руководителя и не бояться наказывать рабочий персонал, не нужно бояться этого.

2. Объяснительные – инструмент давления на мелких нарушителей. При накоплении объяснительных можно официально уволить человека.

3. Для увеличения производительности труда персонала премии должны выделяться не раз в месяц, а ежедневно, в конце дня. Это и есть локальная мотивация для сотрудников сейчас работать хорошо, работник будет сразу получать вознаграждение за сделанную в данный момент работу, и получение вознаграждения не будет отложенным на потом.

4. Существующий четко прописанный регламент внутри компании – снижение зависимости качества и объема выполненных работ от субъективного поведения или мнения сотрудников. Следование критериям создает обычаи. Далее все происходит «само», потому что тут так заведено.

5. Оптимизация коммуникаций – требует от сотрудников думать, приходиться с вариантами решения проблемы. Не допускать приходиться просто с проблемой.

6. Оптимальное соотношение между демократией или диктатурой в кадровом менеджменте. Диктатура приводит к большой скорости выполнения задач, но с этой скоростью можно зайти в тупик, снизить качество принимаемых решений и выполняемых работ, так как все принимается одним человеком и зависит исключительно от руководителя. Демократия – получение большого количества мнений, сбор включаемых инициатив людей. Это замедляет процессы, так как люди смело могут высказать свое мнение по данному поводу. Так какой же вариант лучше? На этапе обсуждений, совещаний – демократия. Здесь каждый может предложить свою идею. После принятия коллективного решения идет реализация. И в реализации - диктатура.

7. Отбор лучших людей. Личные качества, например, ответственность, пунктуальность, дисциплина, важнее чем технические качества, так как техническим качествам можно обучить, а личные качества не перестроить. План отбора лучших сотрудников:

- a. большой входящий поток;
- b. грамотный отсев;
- c. следование принципу «Нельзя найти, но можно вырастить своего специалиста»;

8. Учет именно тех факторов, наличие которых действительно мотивирует сотрудников на более высокие результаты работы, а не воспринимается ими как нечто само собой разумеющееся, которое должно быть на должном уровне в организации по определению. Разберем понятие гигиенических и мотивирующих факторов. Гигиенические факторы являются внешними для работы. Они также называются поддерживающими, поскольку необходимы, чтобы избежать неудовлетворенности. Мотивирующие факторы приносят положительное удовлетворение работникам. Наличие мотиваторов заставляет сотрудников трудиться усерднее. Они находятся внутри самой работы. Эти факторы называются удовлетворяющими. Мотиваторы символизируют психологические потребности, которые воспринимаются трудящимися как дополнительная выгода. То есть гигиенические факторы – не мотивируют людей, так как они создают необходимые минимальные условия для того, чтобы сотрудник оставался работать в данной компании. Без должного уровня гигиенических факторов в компании сотрудник не обеспечивает собственной выживаемости, сохранения и воспроизводства своего здоровья, сил и т.п., т.е. в этой ситуации для него не будет смысла продолжать работать в данной компании вообще. Например, деньги – это гигиенический фактор, они не мотивируют людей, так как работник воспринимает заработную плату как источник средств к существованию, без которых он не сможет выжить и обеспечить себя всем необходимым. Заработная плата (деньги) воспринимается работником как плата за свои трудовые усилия, главный и часто единственный источник доходов. Если платить мало работникам, то они будут демотивированными, уйдут в другую компанию, считая, что им не платят в полной мере за их трудовые усилия на работе. И наоборот, если платить работнику слишком много, то он может даже снижать свою производительность труда, так как будет считать, что компания компенсирует ему его усилия и платит ему по заслугам, которых раньше несправедливо не замечала и не оплачивала.

9. Не давать времени на второстепенное занятие, не связанное с работой. А именно загружать людей так, чтобы у них не было времени на что-то еще.

10. Карьерная лестница. Эффективно создать внутреннюю карьерную лестницу с должностями в компании (стажер, младший специалист и так далее). Карьерная лестница является сильнейшим мотиватором к выполнению работы.

Заключение. В свою очередь система управления персоналом - это совокупность элементов, формирующих кадровый комплекс организации. Система управления персоналом состоит из элементов, которые дополняют друг друга, и во взаимозависимости приводят к эффективному управлению персоналом. [2]

В целом выполнение рекомендаций и мер по совершенствованию функций управления персоналом, предложенных авторами тезисов Купрацевич Елены и Зборовской Анастасии, позволит повысить ожидаемые результаты, реализация рекомендаций и мер по совершенствованию функций управления персоналом, предложенными Купрацевич Елены и Зборовской Анастасии, позволят повысить качество кадровых функций, что будет способствовать активизации работы персонала, а также формированию и развитию эффективной системы управления организации. Ожидаемые результаты включают: повышение качества работы персонала; повышение престижности предприятия и формирование мотивации к труду через рост ожидаемых доходов работника; формирование доверия к предприятию в целом и к работникам в частно-

сти; формирование корпоративной философии и корпоративной этики предприятия на основе взаимопомощи, творчества и самореализации каждого работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: Уч. пос. / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, - Минск: Экоперспектива, 2002. - 349 с.
2. Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом / Цыпкин Ю.А. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 167с.

УДК 658.5.1

ПОНЯТИЕ ЭФФЕКТА МАСШТАБА

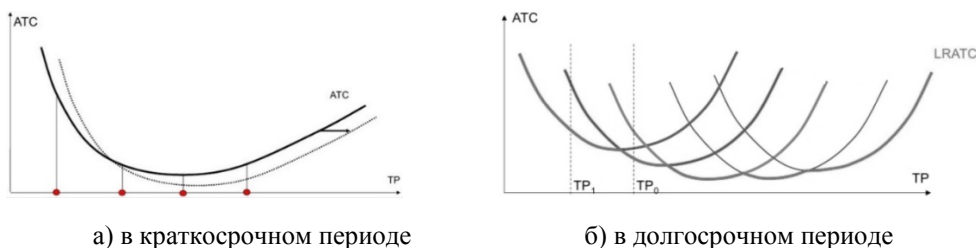
*Е.С. Иванова, К.Н. Шляжко, студенток групп 10503118 и 10503218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент А.А. Коган*

Резюме - В статье представлено описание такого явления, как эффект масштаба производства. Используя различного рода источники, мы собрали информацию о том, как происходит и на что влияет данный эффект, каких видов он бывает и где применяется.

Summary – The article presents a description of such a phenomenon as the effect of scale of production. Using various sources, we have collected information about how this effect occurs and what it affects, what types it happens and where it is applied.

Введение. Микроэкономика – это раздел экономической теории, изучающий экономику с точки зрения отдельного предприятия или потребителя, а также рынки отдельных товаров и услуг. Одним из главных понятий в микроэкономике являются затраты. Значение и график кривой АТС в краткосрочном и долгосрочном периодах различны [2].

Основная часть. В краткосрочном периоде мы не можем изменить ресурсы фирмы, поэтому она имеет постоянные и переменные затраты и может «перемещаться» вдоль своей кривой АТС, производя разного объема продукцию, а её график может сдвигаться в зависимости от условий. В долгосрочном же периоде у нас достаточно времени на изменение какого-либо фактора производства. Фирма может изменить объем использования любого из своих ресурсов, при этом все ее затраты – переменны, следовательно, фирма может двигаться не только вдоль линии, но и перескакивать на другую кривую АТС (рисунок 1).



а) в краткосрочном периоде

б) в долгосрочном периоде

Рисунок 1 – Графики АТС в краткосрочном и долгосрочном периоде

Источник: разработка автора на основе [2]

Полученная пересечением графиков АТС фигура в долгосрочном периоде означает, что с ростом объема выпуска Средние общие издержки могут как снижаться, так расти. Смотреть рисунок 2. Такое явление называется эффектом масштаба. Если с ростом размера фирмы объем выпуска:

1) Растет быстрее издержек, и затраты на единицу продукции сокращаются, имеет место *положительный эффект масштаба* (иначе: экономия на масштабе производства). Это объясняется такими факторами, как рост производительности ресурсов и специализация труда, внедрение новых технологий, производство побочной продукции. Пример: животноводческий комплекс по откорму крупного рогатого скота экономически более выгоден, чем множество мелких ферм. Он будет иметь низкие издержки производства, и возможность использовать мощную технику и оборудование. Похожая ситуация возникает у естественных монополий: здесь эффект масштаба настолько велик, что при производстве продукта одной фирмой наблюдаются более низкие средние издержки, чем при производстве этого продукта малыми фирмами.

2) Растет тем же темпом, что и издержки, так что затраты на единицу продукции не меняются, имеет место *постоянный эффект масштаба*. Например, крупное турагентство может иметь такие же издержки на одного клиента и такое же соотношение капитала (помещение конторы) и труда (агенты), что и маленькое туристическое агентство, обслуживающее меньшее число клиентов.