

1. Организация финансовой помощи проводится на конкурсной основе.
2. Несовершенство системы налогообложения, что создает препятствия в осуществлении финансовой помощи.
3. Трудности в поисках новых инвесторов и квалифицированных кадров.
4. Сложности в продвижении продукции на внутренний и внешний рынки.

Заключение. В Республике Беларусь малый бизнес активно развивается, однако существуют определенные барьеры для их развития: несовершенство налогообложения и системы льгот, для малого бизнеса; трудности в получении финансовой поддержки; поисках рыночной ниши и внедрение инновационных технологий в производство; отсутствие достаточного количества высоко квалифицированных кадров. Данные проблемы можно решить при помощи содействия со стороны государства по подготовке кадров; дальнейшего развития субъектов инновационной инфраструктуры и соответствующих финансовых и налоговых преференций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/> – Дата доступа: 10.03.2020
2. Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by/> – Дата доступа: 7.03.2020
3. Состояние малого и среднего частного бизнеса в Беларуси в 2018 году. Аналитический обзор. [Электронный ресурс] // Исследовательский центр ИПМ. – Режим доступа: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/sr2018r02.pdf/>. – Дата доступа: 8.03.2020
4. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://pravo.by/> – Дата доступа: 10.03.2020
5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.belstat.gov.by/> – Дата доступа: 8.03.2020.

УДК 339

ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Д.А. Сидорович, Л. Пенязь студенты группы 10503317 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В данной статье рассмотрен процесс подбора персонала, описаны основные аспекты, определяющие эффективность работы персонала. Даны рекомендации для эффективного осуществления принятия кандидатов на должность.

Summary – This article discusses the recruitment process, describes the main aspects that determine the effectiveness of staff. Recommendations are given for the effective implementation of the adoption of candidates for the position.

Введение. Когда возникает необходимость в найме нового персонала разрабатывается специальная стратегия, ведь основная цель есть удовлетворение потребности организации в новых сотрудниках. Прием на работу – это комплекс действий, благодаря которым осуществляется поиск специалистов, подходящих для данной должности. Новый сотрудник должен содействовать в выполнении требований, направленных на достижение целей организации. Найм сотрудников осуществляется по определенному плану: подбор персонала, отбор персонала, принятие окончательного решения, адаптация.

Основная часть. Подбор персонала – первый и ключевой этап в работе с кадрами, включающий в себя расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва [1].

Основными аспектами, определяющими эффективность работы по подбору персонала, являются: - постановка промежуточных и конечных целей организации; -разработка эффективной стратегии по достижению этих целей [2].

Определение требований персонала также является важной частью процесса подбора персонала.

Кандидатов обычно находят из источников. На сегодняшний день их существует 2 вида: Внешние и внутренние. Внешние – это источники, где поиск нового штата сотрудников осуществляется во внешней среде, то есть за пределами организации. Они наиболее распространены в современном мире, так как ресурсы компании чаще всего ограничены. Кроме того, эти источники можно разделить на два типа: бесплатные или платные. К бесплатным относятся: сотрудничество с высшими учебными заведениям, государственные агентства занятости, сайты по трудоустройству, сообщества и социальных сетях и так далее. Платными источниками могут быть агентства по трудоустройству, публикации в средствах массовой информации. Также к внешним источникам относятся: -люди, которые занимаются самостоятельным поиском работы; -люди, которые узнали о вакансии «по знакомству»; -реклама в средствах массовой информации.

Далее следует отбор. Отбор – это анализ социальных, психологических и профессиональных качеств кандидата для определения соответствия всем требованиям для будущей занимаемой должности, а также выбор наиболее подходящих претендентов на вакантную должность. Стоит отметить, что подбор и отбор персонала – это совершенно разные вещи. Подбор персонала осуществляется без учета профессиональных качеств и социальных институтов. Выделяют два наиболее эффективных метода отбора персонала: собеседование и тестирование. Собеседование – это профессиональный диалог кандидата с потенциальным работодателем при личной встрече или во время онлайн-сеанса.

Третий этап – принятие решения. Здесь работодатель решает, соответствует ли кандидат требованиям для должности или нет. Если же было принято отрицательное решение, процесс повторяется с первого этапа.

Последний этап – адаптация персонала, то есть, процесс ознакомления нового сотрудника с деятельностью организации, изменение своего постоянного и привычного поведения в соответствии с требованиями среды организации, а именно адаптация к новым условиям труда. Существует множество форм адаптации: психофизиологическая адаптация, социальная адаптация, профессиональная адаптация, организационная адаптация, экономическая адаптация и так далее. То есть, во время адаптации нового сотрудника происходит одновременное влияние на него множества факторов. Они воздействуют на человека до того момента, пока не наступит период полного приспособления к новой трудовой среде [3].

Для анализа возьмем ОАО «МАЗ». Численность работников в 2017 году составляет 16 046 человек. В 2018 году это число увеличилось до 16 268. Это обусловлено улучшением организации производства, расширением масштабов бизнеса, повышением эффективности производства. Также это указывается на грамотную кадровую политику. Но максимально ли эффективную? Первое, что делает предприятие – размещает объявление о вакансии. Это способствует созданию базы потенциальных кандидатов, что позволяет осуществить первый этап – подбор. Далее производится комплекс мер по выбору наиболее подходящих специалистов с учетом опыта работы и квалификации. Руководство выбирает, кого желает видеть на собеседовании. Следовательно, это соответствует второму этапу – отбору персонала. Третий этап также совпадает – принятие решения. В ОАО «МАЗ» обязательно прохождение стажировки после собеседования для проверки адаптации сотрудника к новой трудовой среде. Это свидетельствует о том, что рассматриваемое предприятие осуществляет грамотную политику по подбору кадров.

Заключение. Таким образом, проанализировав процесс найма персонала, можно сделать вывод, что это сложный и многоструктурный комплекс действий, направленных на удовлетворение потребности организации в новых сотрудниках и продолжение процесса достижения целей организации. Проанализировав каждый из последовательных этапов, становится ясно, что каждый из них в равной степени важен в процессе найма на работу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Подбор персонала: [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.html>. – Дата доступа: 15.03.2020
2. Center-YF [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://center-yf.ru/data/Kadroviku/Podbor-i-otbor-personala.php>. – Дата доступа: 16.03.2020
3. Studfiles [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/3994825/page:36/>. – Дата доступа: 15.03.2020.

УДК 331.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИ МАТЕРИАЛЬНЫХ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, ОРГАНИЗАЦИИ

*А.О. Соколюк, М.А. Счастленок, студенты группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – Мотивация персонала-это эффективные методы повышения производительности труда, которые являются ключевым направлением кадровой политики предприятия. Мотивация персонала бывает материальная и нематериальная, положительная и отрицательная, внешняя и внутренняя. Материальная мотивация привлекает работника в организацию, а нематериальная удерживает его в организации.

Summary – Employee motivation is an effective method of increasing labor productivity, which is a key direction of the company's personnel policy. Staff motivation can be material and non-material, positive and negative, external and internal. Material motivation attracts the employee to the organization, while non-material motivation keeps the employee in the organization.

Введение. В настоящее время в менеджменте все большее внимание уделяется проблемам, связанным с таким аспектом, как мотивация. Данная проблема в современном мире экономики является одной из самых острых для всех отраслей, так как любое функционирование предприятия без мотивации сотрудников просто невозможно. При помощи мотивации руководство может обеспечить самое рациональное использование ресурсов