

*А.Д. Толкач, А.М. Петракович, студентки группы 10503217 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – Научно-технический прогресс затронул все сферы в обществе, включая экономическую. Для эффективности работы предприятия необходимо развивать персонал. Поддержка развития персонала позволяет талантливым специалистам реализовывать свои инновационные идеи в организации.

Summary – Scientific and technological progress has affected all areas in society, including economic. For the effectiveness of the enterprise, it is necessary to develop staff. Support for staff development allows talented professionals to realize their innovative ideas in the organization.

Введение. Актуальность развития персонала обусловлена следующими причинами: быстро развивающаяся конкуренция, быстрое изменение потребительского спроса, повышение требований работников к условиям труда и качеству жизни. Целью руководителя является создание конкурентоспособного предприятия, быстро реагирующего на изменение окружающей среды и требований рынка.

Основная часть. В 21 веке человеческий ресурс все больше оказывает влияние на успешное функционирование предприятия и общества в целом. Профессиональный рост, карьера, взаимосвязанные действия в организации являются важной частью развития персонала организации. Акцент делается на организации адаптации, тренингах и обучении. В настоящее время организации используют различные методы развития персонала: коучинг, баддинг, шедоунинг, сторителлинг и др.

Коучинг- это метод тренировки, который помогает раскрыть внутренний потенциал сотрудника. В этом методе есть коучер-тренер, который помогает сотруднику быстрее двигаться к намеченной цели. Проходит в виде тренингов и консультаций.

Баддинг- это метод обучения, быстрого вливания в процесс работы, основанный на поддержке и обратной связи. Сотрудники наблюдают за работой друг друга, обучаются. Метод помогает быстро адаптироваться к работе.

Шедоунинг- это метод состоит в том, что сотрудник на время становится «тенью» опытного коллеги, наблюдает за его работой и обучается технологии, осваивая навыки. Он под руководством готовит документы, ходит на склад и другие подразделения для переговоров.

Сторителлинг-это метод передачи мудрости, путем рассказывания историй, метафор или народных поговорок. Он является своего рода мотивацией персонала. Люди хотят повторить действия героя или избежать чужих ошибок.

Мне кажется, что для белорусских предприятий наиболее эффективным является метод шедоунга. Мы лучше воспринимаем информацию зрительно, наблюдая за работой опытного сотрудника, эффективнее усваиваем большую часть информации. Этот метод является дешевым, простым и не требует больших временных затрат.

Во время научно-технического прогресса, фирмы стараются выйти на международный рынок, необходимо вводить на предприятиях различные инновации-это требует постоянного совершенствования сотрудников. Все больше руководителей понимают, что без развития персонала невозможно и развитие самой организации.

Стратегическое управление персоналом — это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе» [1].

Стратегический менеджмент персонала отвечает на три важных вопроса:

1. Где в данный момент находится организация и ее персонал.
2. В каком направлении необходимо развиваться персоналу.
3. Как нужно развиваться персоналу, чтобы он выполнял новые задачи фирмы в будущем.

Развитие персонала помогает повысить трудовой потенциал работников, повысить эффективность труда, снизить текучесть кадров, воспитать молодых сотрудников, адаптироваться к новым технологиям.

Профессиональное развитие персонала — процесс, который направлен на подготовку или переподготовку сотрудников, претендующих на повышение, выполнение новых производственных функций или решение задач [2].

Система развития персонала должна затрагивать всех сотрудников, которые стремятся к профессиональному росту и развитию. Эти сотрудники могут принести фирме максимальную пользу и прибыль. Специалисты, которые не заинтересованы в дальнейшем обучении и выполняют свою работу монотонно, не смогут помочь руководителям в развитии организации. В этом случае тратить ресурсы на их обучение не рационально. Необходимо предоставлять возможность развития всем сотрудникам, которые сами этого желают, иначе может увеличиться текучесть кадров.

Для небольших организаций развитие сотрудников будет выгодно тем, что сотрудники смогут совмещать несколько профессий и не будет необходимости увеличивать штат. Для развивающихся компаний - это будет актуально, так как сотрудники расширят свои знания и смогут освоить новые технологии, применить их в организации. Необходимо, чтобы процесс развития персонала был непрерывным, даже у компаний, которые занимают лидирующие позиции на рынке. Предприятию выгодно обучать своих сотрудников, а не искать более квалифицированных специалистов - это негативно скажется на климате предприятия, что может привести к текучести кадров.

Заключение. Таким образом, развитие персонала представляет собой потенциально важный аспект успеха любой организации. Крупные компании готовы тратить время и средства для развития персонала, повышая квалификацию сотрудников. Грамотное управление организацией - важный фактор повышения конкурентоспособности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Развитие персонала [Электронный документ]. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/strategiya-upravleniya-personalom.html>. - Дата доступа: 05.03.2020.

2. Развитие персонала - залог процветания организации? [Электронный документ]. - Режим доступа <http://studfile.net/preview/4331792/>. - Дата доступа: 05.03.2020.

УДК 33.331.48

ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*П.Ю. Усович, студент группы 10503219 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. фил. наук О.В. Беркова*

Резюме - В данной статье описывается одна из глобальных проблем населения - безработица. Целью данной работы является рассмотрение причин и видов безработицы, изучение концепции безработицы, выявление основных тенденций и направлений развития и государственного регулирования рынка труда. Статья также содержит статистику по безработице в разных странах мира.

Summary – This article describes one of the global problems of population-unemployment. The aim of this work is to study the concept of unemployment, consider the causes and types of unemployment, identify the main trends and directions of development and state regulation of the labor market. The article also contains statistics on unemployment in various countries of the world.

Введение. Одна из существенных проблем современного общества заключается в том, что большая его часть живет неблагополучно. Отчасти это связано не только с низкой заработной платой, но и с безработицей. На протяжении всего времени это явление неотделимо от нашей жизни. Экономические системы растут и развиваются, создаются новые предприятия, в связи с чем рабочих мест становится больше, однако остается часть рабочей силы, которая не занята в производстве товаров и услуг. Люди трудоспособного возраста, которые на данный момент не имеют работы, но ведут её активный поиск называются безработными.

Основная часть. Безработица очень распространена в современном мире. В каких-то странах её больше, а в каких-то меньше. Но её минимальный процент есть везде. Причины безработицы состоят не в том, что безработные люди плохие и ленивые. Проблема в неправильной, неэффективной социальной политике. Например, нехватка рабочих мест; низкая оплата труда в частной или государственной сферах; экономический кризис, который приводит к банкротству предприятий и сокращению рабочих мест; запрет занимать неподготовленные должности без наличия диплома о высшем образовании, могут быть причинами этого явления.

Существуют различные виды безработицы:

1. Фрикционная - безработица, которая связана с поиском новой работы и длится 1-3 месяца;
2. Зарегистрированная - незанятое население, которое ищет работу и официально стоит на учете;
3. Структурная - возникает при технологических изменениях в производстве, если работник уволенный из одной отрасли не может устроиться в другой;
4. Институциональная – возникает в определенных странах из-за наличия в них специфических условий, способствующих неполной занятости или неполному учету безработных;
5. Циклическая – связанная с экономическими кризисами;
6. Сезонная - обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства конкретных отраслей;
7. Маргинальная - безработица слабозащищенных слоев населения и социальных низов.

На данный момент уровень безработицы в Беларуси считается одним из самых низких в мире. К примеру, в начале 2018 года официальная безработица в США составила 3,9%, в Германии – около 6,5%, в Польше – 3,6-4%. Согласно официальным данным, уровень безработицы в Беларуси на 2019 год составил 0,3% от общего числа экономически активного населения (около 12 тыс. человек), а в 2015 году - 1%.