

по определенным причинам, влияющим в дальнейшем на цели оценки. Причина, вызвавшая необходимость проведения оценки, определяет его содержание.

Целями оценки удовлетворенности персонала организации могут быть: оценка общего уровня удовлетворенности сотрудников работой; мониторинг «настроения» сотрудников; выявление причин неудовлетворенности работой; определение актуальности системы мотивации; получение результатов, необходимых для проведения другого исследования; получение результатов, необходимых для совершенствования системы управления персоналом.

УДК 331.108

ФАКТОРЫ ВЫБОРА HR-СТРАТЕГИИ

Старотиторова Е.С.

Научный руководитель: к.и.н., доцент Богданович Е.Г.
Белорусский национальный технический университет

Кадровая стратегия является важным элементом деятельности любой компании. Без стратегического планирования работы с персоналом невозможно действовать продуктивно и целенаправленно.

На формирование кадровой стратегии влияют факторы:

- внешней среды, которые включают в себя нормативно-правовые ограничения, ситуацию на рынке труда, состав рабочей силы. К внешним факторам относятся:

- уровень стабильности экономических, политических факторов и законов;

- возможные колебания и изменения спроса на товары или услуги предприятия, усиление конкуренции на рынке;

- конъюнктура рынка труда;

- менталитет наемных работников;

- внутренней среды, которые состоят из целей предприятия, структуры организации и управления, условий труда, стиля руководства. К внутренним факторам можно отнести:

- стратегию развития предприятия;

- специфику деятельности предприятия, применяемые технологии, организационную и функциональную структуру, форму управления;

- кадровый потенциал предприятия;

- ориентация миссии организации и форма ее собственности.

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. При этом необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу.

Таким образом, при разработке стратегии кадрового менеджмента необходимо учитывать, как внешние, так и внутренние факторы, оказывающие влияние на деятельность предприятия (его нынешнее состояние, а также прогноз изменений).

УДК 330.342.22

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА РАЗЛИЧНЫХ СТАДИЯХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Уронич А.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Савчук Н.Н.
Белорусский национальный технический университет

В условиях преодоления кризисных явлений и нарастающей конкуренции внедрение инноваций в производственную, коммерческую деятельность организаций становится особенно актуальным.

В зависимости от стадии жизненного цикла, на которой функционирует промышленное предприятие, применяются различные инструменты управления инновационно-инвестиционной деятельностью. В качестве основы для исследования внедрения стратегий послужила теория жизненного цикла И. Адизеса.

Наиболее удачным сценарием начала инновационного развития предприятия является выбор имитационных стратегий, которые позволяют использовать уже созданные компаниями-лидерами инновационные продукты и технологии, не осуществляя больших затрат на научные исследования и разработки.

На стадии расцвета предпочтительно завоевание рынка и формирование конкурентных преимуществ для ускорения процесса коммерциализации инновации.

На стадии ранней бюрократичности, как правило, возникают внутренние конфликты в организации, в таких условиях ограничиваются разработки инновационных продуктов. В конечном итоге происходит слияние или поглощение предприятия, в иных случаях предприятие прекращает свое существование.