

в условиях Республики Марий Эл/ Вестник Казанского Аграрного Университета. № 1 (35). 2015. – С. 132-136.

11. Лапшин, Ю.А., Бырканова, С.В. Эффективность производства фуражного зерна в одновидовых и смешанных озимых агробиоценозах / Аграрная наука Евро-Северо-Востока. № 2 (39). 2014. – С. 4-10.

12. Виноградов, Г.М., Максимов, В. А., Иванова, Л. И., Золотарева, Р. И. Озимая тритикале в природно-климатических условиях Республики Марий Эл / Мосоловские чтения: материалы международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы совершенствования технологии производства и переработки продукции сельского хозяйства» Мар. гос. ун-т. – Йошкар-Ола, 2015. – Вып. XVII, – С. 18-20.

13. Методических рекомендаций по биоэнергетической оценке севооборотов и технологий выращивания кормовых культур / Ю.К. Новоселов, Г.А. Дедаев и др. // ВАСХНИЛ, Москва, 1989, 71 с.

УДК 331.108.3

Радько М.М., канд. экон.наук, Быкова Е.Ю.

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ООО «КЕРАМИН»

Система управления персоналом включает ряд стадий: формирование, использование, стабилизацию и развитие персонала.

Формирование, использование и стабилизация персонала организации – особые стадии, в процессе которых закладываются основы его инновационного потенциала и перспективы дальнейшего наращивания. Эти стадии являются исключительно важными в жизненном цикле нового предприятия и от своевременного и полного решения социально-экономических и организационных задач во многом зависит его эффективная работа [2].

Существуют современные тенденции системы развития персонала как за рубежом, так и в республике Беларусь. К зарубежным тенденциям относятся: разработка моделей компетенций; программы развития

талантов; развитие коучинга; развитие дистанционного обучения; обмен знаниями между сотрудниками; сокращение времени на обучение; оценка эффективности обучения; развитие корпоративных университетов; развитие рынка T&D-специалистов.

К тенденциям в Республике Беларусь относятся: влияние нормативно-правового обеспечения и Законодательная регламентация процесса обучения; рост корпоративного обучения; зарождение коучинга; наиболее востребованные направления в обучении: повышение квалификации; обучение новым профессиям; программы MBA.

Проанализировав современные тенденции системы развития персонала была разработана модель системного профессионального обучения персонала (рисунок 1).



Рисунок 1. Модель системного профессионального обучения персонала

А также предложены основные методы развития персонала, которые делятся как на рабочем месте, так и вне рабочего места.

На рабочем месте

- Практические занятия;
- Наставничество;
- Инструктажи;
- Демонстрация;
- Создание проектной группы;
- Делегирование;

Вне рабочего места

- Командировки;
- Конференции;
- Выставки;
- Бенчмаркинг;
- Экстрим-тренинг;
- Учебные курсы;

- Ротация;
- Видео;
- Бизнес симуляция.
- Центры развития;

Открытое акционерное общество «Керамин» является крупным предприятием по выпуску строительных материалов. Организация производит обширный ассортимент плитки керамической для полов и стен, керамического гранита «грес», кирпича, сантехники. Керамический гранит «грес» является последним достижением в области строительной керамики и представляет собой аналог природного камня, что обеспечивает большой спрос на данную продукцию, как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Основной стратегической целью ОАО «Керамин» является перспективное развитие предприятия, которое заключается в создании прибыльного производства с сохранением занятых позиций на внутреннем и внешнем рынках сбыта, за счет проведения реконструкции и технического перевооружения отдельных производств предприятия.

Стратегией развития ОАО «Керамин» на долгосрочный период определены следующие задачи:

- уменьшение себестоимости продукции за счет рационального использования основного сырья и экономии топливно-энергетических ресурсов;
- повышение степени переработки исходного сырья, перераспределение ассортимента в пользу продукции глубокой переработки;
- планомерное обновление ассортимента продукции в соответствии с изменением потребительского спроса, освоение новых видов продукции;
- постоянное совершенствование потребительских свойств продукции;
- расширение рынков сбыта продукции предприятия;
- максимизация загрузки производственных мощностей;
- внедрение и использование современных технологий, обеспечивающих экономию энергетических и материальных ресурсов.

На ОАО «Керамин» линейно-функциональная организационная структура управления. В такой структуре за управленческими отделами закрепляется выполнение различных функций управления: коммерческая деятельность, финансы и т.д.

Преимущества данного типа организационной структуры ОАО «Керамин» заключаются:

- в возможности получения высокой степени профессиональной специализации сотрудников;
- в точности определения места и необходимости в ресурсах;
- способствует стандартизации, формализации и программированию процесса.

В качестве недостатков организационной структуры ОАО «Керамин» можно отметить трудности горизонтального согласования и замедленность реагирования на изменения.

Целью кадровой политики ОАО «Керамин» является эффективное управление кадровым потенциалом, обеспечивающее его формирование, рациональное использование и развитие, а также повышение уровня жизни работников общества. Планирование деятельности ОАО «Керамин» осуществляется на основе прогноза развития рынка, который ведется в долгосрочном, среднесрочном и краткосрочном разрезах. Долгосрочное прогнозирование позволяет из выявленного набора вариантов возможного развития рыночной ситуации выбрать оптимальный для предприятия с учетом ее технических возможностей и наличия ресурсов. Среднесписочная численность работников ОАО «Керамин» по состоянию на 1 января 2016 года составила 485 человек. ОАО «Керамин» в той или иной степени использует все методы управления персоналом, характерные для хозяйствования в рыночных условиях, однако с преобладанием экономических и организационно-распорядительных методов.

Одним из важнейших условий успешной работы любой организации является постоянный состав работающих. Поэтому при анализе выполнения трудовых показателей изучаются изменения численности состава работающих, которые обычно осуществляются путем определения оборота рабочей силы, или так называемым коэффициентом текучести. Для дальнейшего совершенствования системы развития персонала в организации создан и действует корпоративный учебный центр, деятельность которого показана на рисунке 2.



Рисунок 2. Деятельность корпоративного учебного центра

Проведенный анализ работы с персоналом на ОАО «Керамин» позволил выработать и предложить следующие рекомендации по совершенствованию системы развития персонала.

1. С целью совершенствования управленческих навыков руководителей, создания единой управленческой команды (разработка индивидуальных программ развития руководителей; обучение производственных мастеров, развитие их лидерских качеств; разработка программы обучения перед повышением в должности).

2. С целью повышения заинтересованности сотрудников в обучении, закреплению и удержанию обученного персонала (поддержка и проявление участия руководства организации; разработка программ развития карьеры после обучения; разработка системы премирования на основе KPI).

3. С целью оценки эффективности пройденного обучения (оценка и последующее сравнение компетенций до и после обучения; формирование статей затрат на внутреннее обучение).

4. С целью повышения уровня приверженности руководителей целям организации (непосредственное участие в обучающем процессе руководителей высшего уровня управления).

5. С целью мотивации внутренних преподавателей к занятию преподавательской деятельностью (постоянное повышение уровня квалификации преподавателей; разработка стандарта учебных программ; создание комиссии по оценке квалификации преподавателей; совершенствование системы оплаты учебных занятий).

5. С целью автоматизации деятельности по организации обучения персонала (доработка необходимых модулей используемой информационной системы «1С-Бухгалтерия (Зарплата и управление персоналом)»).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бутеня, В.Е. Стимулы экономического развития / В.Е. Бутеня. — Минск: Амалфея, 2013. — 250 с.

2. Вартанов, А.С. Анализ хозяйственной деятельности / А.С. Вартанов. — М.: Финансы и статистика, 2013. — 301 с.

3. Генкин, Б.М. Основы управления персоналом / Б.М. Генкин. — М.: Высшая школа, 2013. — 319 с.