

ТЕЗИ

**I Міжнародної науково-практичної
конференції**

**ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**



**21-22 листопада
2013**

ТЕЗИ

I Міжнародної науково-практичної конференції

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Організаційний комітет:

Голова:

Олійник О.В. – перший проректор Житомирського державного технологічного університету, д.е.н., проф.

Заступники голови:

Данилко В.К. – завідувач кафедри економіки підприємства ЖДТУ, д.е.н., проф.

Денисюк О.Г. – декан факультету економіки та менеджменту ЖДТУ, к.е.н., доц.

Нікішова А.В. – проректор по науковій роботі Барановичського державного університету, к.філ.н., доц. (Республіка Білорусь)

Костенко О.В. – проректор з економіки та стратегічного розвитку В'ятської державної сільськогосподарської академії, к.е.н. (Росія)

Хвесик М.А. – директор ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», д.е.н., проф., академік НААН України

Члени організаційного комітету:

Вертай С.П. – завідувач кафедри менеджменту і маркетингу Поліського державного університету, к.е.н., доц. (Республіка Білорусь)

Вертакова Ю.В. – завідувач кафедри регіональної економіки і менеджменту Південно-західного державного університету, д.е.н., проф. (Росія)

Дюжилова О.М. – завідувач кафедри економіки і управління виробництвом Тверського державного технічного університету, д.е.н., проф. (Росія)

Ергашев Р.Х. – професор кафедри економіки Каршинського інженерно-економічного інституту, д.е.н. (Узбекистан)

Нікуліна Є.В. – завідувач кафедри економіки і статистики Белгородського державного національного дослідницького університету, к.е.н., доц. (Росія)

Русакова Л.М. – професор кафедри економічної теорії та прикладної економіки Тюменського державного університету, д.е.н. (Росія)

Шульгіна Л.В. – професор кафедри управління персоналом Воронежського державного технічного університету, член кор. Європейської Академії Природничих Наук, д.е.н. (Росія)

Відповідальний секретар

Марченко К.С. – асистент кафедри економіки підприємства ЖДТУ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Житомирський державний технологічний
університет
Барановичський державний університет
Белгородський державний національний дослідницький
університет
В'ятська державна сільськогосподарська академія
Воронежський державний технічний університет
Інститут економіки природокористування та
сталого розвитку НАН України
Каршинський інженерно-економічний інститут
Південно-західний державний університет
Поліський державний університет
Тверський державний технічний університет
Тюменський державний університет

ТЕЗИ

I Міжнародної науково-практичної конференції

***«Формування ефективної моделі розвитку
підприємств»***

м. Житомир, 21–22 листопада 2013 року

ЖДТУ
2013

УДК 005.591.3
ББК 65.290-2
Ф79

Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського
державного технологічного університету
(протокол № 4 від 25.11.13 р.)

Редакційна колегія: О.В. Олійник, перший проректор, д.е.н., проф.; В.К. Данилко, д.е.н., проф.; О.Г. Денисюк, к.е.н., доц.; А.В. Нікішова, проректор, к.філ.н., доц.; О.В. Костенко, проректор, к.е.н.; М.А. Хвесик, д.е.н., проф., академік; С.П. Вертай, к.е.н., доц.; Ю.В. Вертакова, д.е.н., проф.; О.М. Дюжилова, д.е.н., проф.; Р.Х. Ергашев, д.е.н., проф.; Є.В. Нікуліна, к.е.н., доц.; Л.М. Русакова, д.е.н., проф.; Л.В. Шульгіна, д.е.н., проф.

Формування ефективної моделі розвитку підприємств : тези
Ф79 І Міжнародної науково-практичної конференції (21–22 лист.
2013 р.). – Житомир : ЖДТУ, 2013. – 488 с.
ISBN 978-966-683-389-4

Представлено доповіді учасників І Міжнародної науково-практичної конференції «Формування ефективної моделі розвитку підприємств», що відбулася на базі Житомирського державного технологічного університету 21-22 листопада 2013 року.

Видано в авторській редакції.

УДК 005.591.3
ББК 65.290-2

ISBN 978-966-683-389-4

© ЖДТУ, 2013

Г.В. Колосов, старший преподаватель

Н. Гвозд, студентка

В.А. Ольга, студентка

Полесский государственный университет, Республика Беларусь

ОЦЕНКА РАБОТЫ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОДНА ИЗ РЕШАЮЩИХ ПРОБЛЕМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА ПРИМЕРЕ ООО «НИИЭВМСЕРВИС»

На промышленных предприятиях Республики Беларусь службы управления персоналом только начинают создаваться. Однако, из-за отсутствия на рынке труда специалистов с профессиональным образованием в этой области, эти службы не выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. Важнейшие в их числе: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководителей и подчиненных; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; оценка и подбор кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников; управление трудовой мотивацией; правовые вопросы трудовых отношений; психофизиология, эргономика и эстетика труда

В качестве предмета исследования изучается организация работы службы управления персоналом ООО «НИИЭВМсервис». Общество с ограниченной ответственностью «НИИЭВМсервис» (ООО «НИИЭВМсервис») является коммерческой организацией и решением Минского горисполкома от 29 июня 2001 года № 880 зарегистрировано в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за № 100160718.

Основная сфера деятельности ООО «НИИЭВМсервис» - техническое обслуживание и ремонт средств вычислительной техники, а также разработка, поставка, внедрение и техническое обслуживание как собственного, так и заимствованного программного обеспечения с целью создания законченных решений для автоматизированных систем управления (АСУ) различной степени сложности для различных предприятий Республики Беларусь и стран СНГ.

В настоящее время работа службы управления персоналом начинает качественно изменяться. Увеличившаяся текучесть кадров заставляет

руководство уделять больше внимания к подбору персонала, и сохранению имеющихся квалифицированных специалистов.

Так, прием на работу осуществляется на конкурсной основе. Организация поиска кандидатов и первичный отбор осуществляется службой управления персоналом, личное собеседование проводится с участием заинтересованного руководителя подразделения, либо с использованием заранее подготовленного контрольного задания для соискателя. Прием высококвалифицированных сотрудников на безальтернативной основе проводится только по согласованию с директором организации. Таким образом, уменьшается вероятность протекционизма, когда предпочтение отдавалось родственнику или знакомому, а не профессионалу.

Больше внимания уделяется мотивации сотрудников. В частности, введения системы премирования за рационализаторские предложения, удачные решения сложных задач. Применение нематериальных видов стимулирования: торжественное объявление благодарностей от заказчиков и руководства, вручение памятных знаков на корпоративных мероприятиях.

В целях повышения профессионального мастерства, организация направляет на специализированные курсы (профессиональные, изучения иностранного языка), семинары, при необходимости отправляет на обучение в различные образовательные центры. Получение профессиональных сертификатов поощряется материально.

Однако работа ведется не систематически из-за отсутствия специалиста по управлению персоналом с профессиональным образованием. Отсутствует система адаптации новых сотрудников, обычно, этим занимаются коллеги по работе вновь принятого сотрудника и как следствие – отсутствие у новичка полной информации о внутренних правилах, сложившихся обычаях.

Кадровая работа с персоналом ведется слабо. Характеристики на работников составляются по шаблону, либо пишутся самим сотрудником. В результате получаются характеристики с общими формулировками, отсутствием информации каких-либо личных, присущих только данному сотруднику качествах, что сказывается на качестве предоставляемой информации. Кадровый резерв не ведется из-за отсутствия необходимой информации (про характеристики мы уже говорили). Имеющаяся в распоряжении службы управления персоналом информация о трудовой деятельности, полученных навыках работы не позволяет составить полную картину и провести анализ с целью определения более достойного кандидата на вышестоящую должность. И как следствие вышеназванных факторов – отсутствие информации о кадровом резерве предприятия, что не позволяет вести работу по управлению карьерой сотрудников. Это приводит к тому, что механизм выдвижения на

вышестоящую должность не прозрачен, зачастую решение выносится на основании личных предпочтений.

Кадровый учет ведется с использованием устаревшего программного обеспечения. Реквизитный состав хранимой информации не позволяет в полной мере удовлетворять потребности специалиста по управлению персоналом. Часть информации хранится в бумажном виде, что сводит на нет все попытки ее обработки анализа.

Учет рабочего времени на предприятии ведется в бумажном виде. Составление таблицей, подсчет и контроль отработанного времени ведется вручную, что занимает большую часть рабочего времени табельщиков и зачастую приводит к механическим ошибкам. Такая система также, не позволяет проводить какие-либо исследования по использованию рабочего времени (например, проследить динамику потерь рабочего времени от болезней сотрудников или командировок).

Предлагаемая структура системы: ведение штатного расписания; ввод документов (приказов, распоряжений) о персонале; учет кадров; учет рабочего времени; формирование отчетности; запросная подсистема (предназначены для автоматизации анализа наличия и использования трудовых ресурсов, предоставления руководству актуальной и достоверной информации для принятия управленческих решений).

Основная цель разработки и внедрения предложенной системы – увеличение производительности труда специалистов службы управления персоналом за счет уменьшения времени на ввод необходимой информации и ее поиск. Как результат – сокращение одного табельщика, что позволит ввести должность специалиста по управлению персоналом.

Бизнес ООО «НИИЭВМсервис» ориентирован преимущественно на внутренний рынок. Хотя экономический кризис в меньшей степени, по сравнению с соседними государствами, коснулся Республики Беларусь, руководство промышленных предприятий предпочитает сокращать расходы и в первую очередь на информационные технологии. Поэтому, считаю необходимым выход предприятия на внешний рынок. ООО «НИИЭВМсервис» является резидентом парка высоких технологий и вполне возможно использовать этот ресурс для поиска иностранных заказчиков.

Оценка эффективности использования рабочего времени сотрудников послужит основой для внедрения мероприятий, позволяющих оптимизировать использование рабочего времени, снизить его потери, повысить качество и эффективность труда, позволит более точно планировать время реализации проектов, избежать срывов сроков их реализации.

Проведя анализ рабочего времени в одном из подразделений, был вычислен «Коэффициент мусорного времени», равный 3:5. Это означает, что три часа из восьми, разработчики тратят на непроизводительные

нужды. Сведя к минимуму мусорное время, удалось достигнуть коэффициента 1,5:6,5 уменьшив тем самым в два раза потери рабочего времени, что положительно сказалось на сроках выполнения работ.

Распространив подобную методику на все подразделения, можно получить существенный экономический эффект.

Таким образом, управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха, даже впереди совершенствования технического процесса (по значимости). Можно иметь отличную технологию, но при этом неквалифицированном персонале работа будет загублена. Таким образом, ключевой составляющей бизнеса является управление кадрами, технология управления персоналом.



| | |
|--|-----|
| <i>Ніколенко А.Г.</i> Сучасні тенденції розвитку ресурсозбереження в Україні | 380 |
| <i>Пекун В.В.</i> Проблемы устойчивости сельскохозяйственного производства | 382 |
| <i>Руцак В.М.</i> Обґрунтування необхідності відновлення родючості ґрунту в сільськогосподарських підприємствах Волині | 385 |
| <i>Юшкевич О.О.</i> Спеціалізація сільськогосподарських підприємств як напрям зниження радіонуклідного забруднення продукції | 388 |
| <i>Якушова К.В.</i> Систематизація принципів екологічнобезпечного землекористування | 391 |

СЕКЦІЯ 3

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ

| | |
|---|-----|
| <i>Алцыбеєва И.Г.</i> Оценка эффективности социально-психологических методов управления персоналом | 395 |
| <i>Алцыбеєва И.Г.</i> Социально-психологические методы управления персоналом на предприятии | 399 |
| <i>Алцыбеєва И.Г., Кирилловых Е.О.</i> Элементы нематериальной мотивации сотрудников в торговой организации | 402 |
| <i>Бірко́вська Г.І.</i> Особливості мотивації персоналу МДЦ «Артек» | 404 |
| <i>Доскуч Л.В.</i> Аналіз показників для дослідження руху та розвитку персоналу підприємства | 407 |
| <i>Желудько Т.В.</i> Організація професійного навчання персоналу в сучасних умовах господарювання | 411 |
| <i>Захарова Н.Ю., Ангеловська О.В.</i> Оплата праці як стимулюючий показник досягнення позитивного фінансового результату діяльності підприємства | 413 |
| <i>Кашенкова К.А.</i> Проблемы теоретико-методологических аспектов исследования трудового потенциала | 416 |

| | |
|--|-----|
| <i>Ковель О.О., Підвальна О.Г.</i> Впровадження нестандартних методів мотивації персоналу на підприємствах України | 420 |
| <i>Коленда Н.В.</i> Поняття соціального потенціалу підприємства | 423 |
| <i>Колосов Г.В., Гвозд Н., Ольга В.А.</i> Оценка работы службы управления персоналом как одна из решающих проблем в Республике Беларусь на примере ООО «НИИЭВМСЕРВИС» | 426 |
| <i>Комышова Л.Н., Полякова А.Г.</i> Поддержка молодых специалистов как приоритетное направление кадровой политики компании | 429 |
| <i>Коровчук Л.І.</i> Зайнятість осіб літнього віку: фактори макросередовища та внутрішньоорганізаційні фактори впливу | 433 |
| <i>Леонов П.М., Лесных О.В., Исайчев В.А., Шевляков Д.С.</i> Морально-психологические аспекты принятия решения | 437 |
| <i>Леонов П.М., Лесных О.В., Столяров А.В., Власов Д.В.</i> Формализованный пакет документов по организации процесса адаптации гражданского персонала в воинской части | 442 |
| <i>Леонов П.М., Лесных О.В., Столяров А.В., Мызников М.М.</i> Понятие гражданского персонала и порядок комплектования им вооруженных сил | 444 |
| <i>Лесных О.В., Леонов П.М., Столяров А.В., Лелецкий Д.Н., Думлякин М.А.</i> Адаптация гражданского персонала, принятого на работу в воинскую часть, и пути повышения ее эффективности | 447 |
| <i>Маркусенко Н.М.</i> Особенности оплаты труда руководителей сельскохозяйственных организаций | 452 |
| <i>Осіпова А.Ю.</i> Новітні концепції управління персоналом підприємства в контексті соціально-трудових відносин | 456 |
| <i>Попова Е.С., Лесных О.В., Петренко А.Ю., Азупов Д.С.</i> Использование трудового потенциала гражданского персонала воинской части | 453 |
| <i>Саннікова С.Б.</i> Нематеріальна мотивація персоналу підприємства | 462 |