

Литература

1 Страховой рынок Республики Беларусь за 2017 год [Электронный ресурс] / Белорусская ассоциация страховщиков. – 2019. – Режим доступа: <http://www.belasin.by/page13.aspx>. – Дата доступа: 10.04.2019.

2 Статистическая информация о состоянии рынка страховых услуг Республики Беларусь в [Электронный ресурс] / Министерство финансов Респуб. Беларусь. – 2019. – Режим доступа: <http://www.minfin.gov.by/ru/supervision/stat>. – Дата доступа: 10.04.2019.

УДК 005.95(1-856):005.95(476)

В. А. Сороколетова

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ

Значимая часть жизни человека протекает в организованной трудовой среде. В такой ситуации персонал-технологии предприятия становятся особо важными, так как они оказывают конкретное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала работника, обеспечивают его реализацию, разрешают целый спектр проблем адаптации новых сотрудников к внутренним условиям. От того, насколько грамотно применяются персонал-технологии, зависит эффективность деятельности организации. В статье рассматривается зарубежный опыт применения персонал-технологий в практике Японии, США, Англии, Швейцарии, Российской Федерации, определяются направления адаптации в деятельности белорусских субъектов хозяйствования.

Технология управления персоналом (персонал-технология) – это совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов деятельности организации. Это последовательность управленческих функций, а также непосредственно процессы управления, при которых руководитель воздействует на подчиненных, поощряя их деятельность на благо организации, мотивирует их к полному проявлению своих потенциальных возможностей.

Целью персонал-технологий является оптимизация управленческого процесса по работе с персоналом предприятия, а также рационализация этого процесса путем исключения таких видов деятельности и операций, не являющихся нужными для достижения результатов [1, с. 347].

В условиях становления рыночной экономики в Республике Беларусь важное значение приобретают вопросы практического применения современных персонал-технологий, которые позволят повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия.

Каждая страна воплощает технологии управления персоналом специфично, на основании менталитета народа, сложившихся традиций, психологии людей и национальной культуры. В результате возникает множество видов персонал-технологий, но главным фактором является идеология. Например, целевые установки и ценностные ориентации, основные идеи и принципиальные позиции, определяющие ход и результат управления.

Рассмотрим философию персонал-технологий в различных странах. Отметим, что философия управления персоналом, а значит и философия организации, в различных странах имеет свои особенности, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика разновидностей философии управления персоналом

Критерии организации работы	Философия управления персоналом			
	Российская	Японская	Американская	Белорусская
Основа организаций	Смешанная	Гармония	Эффективность	Смешанная
Отношение к работе	Главное – реализация заданий	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Главное – реализация заданий
Конкуренция	Практически нет	Практически нет	Сильная	Достаточно сильная
Гарантии для работника	Средние между высокими и низкими	Высокие (пожизненный найм)	Низкие	Средние между высокими и низкими
Принятие решений	Сверху вниз	Снизу вверх	Сверху вниз	Сверху вниз
Делегирование власти	Распространено	В редких случаях	Распространено	Распространено
Отношения с подчиненными	Чаще семейные	Семейные	Формальные	Чаще формальные
Метод найма	По деловым качествам	После окончания учебы	По деловым качествам	По деловым качествам
Оплата труда	Смешанная	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	Смешанная

Английская философия технологий управления персоналом характеризуется традиционными ценностями нации и теорией человеческих взаимоотношений, а также уважением личности каждого сотрудника, искренней доброжелательностью, мотивацией персонала организации и поощрением достижений работников, обеспечением высокого качества работ и услуг, возможностью систематического повышения квалификации, гарантией высокой заработной платы.

Японская философия управления, в свою очередь, опирается на традиции уважения к старшему, коллективизм, вежливость, всеобщее согласие и патернализм. Наиболее важными являются теории человеческих отношений и преданность идеалам организации, пожизненный найм персонала в крупных организациях, постоянная ротация работников, формирование условий для эффективного коллективного труда.

Американская философия построена на конкуренции и поощрении индивидуализма сотрудников с конкретной ориентацией на прибыль организации и зависимость от нее личного дохода. Для такой философии управления характерны точная постановка целей и задач, высокий уровень оплаты труда, социальные гарантии, высокий уровень демократии в обществе.

В Швейцарии сложно определить уровень образования работников службы кадров: у 10 % из них – университетское образование (экономисты, юристы, социологи), так как кадровая служба в этой стране – это относительно новое явление. До этого кадровыми вопросами занимались бухгалтера, решение которых осуществлялось в процессе выдачи заработной платы.

Профессиональная подготовка руководителей различных структурных подразделений практически отсутствует в университетах Швейцарии, и в большинстве случаев они формируются в процессе работы на местах, то есть являются практиками. За последнее время функции кадровой службы в организациях и в учреждениях страны значительно увеличились, а должность начальника службы (управления, отдела) кадров все больше сближается с должностью директора организации.

Российская философия технологий управления персоналом в современное время сильно отличается друг от друга в различных организациях, что обусловлено разной формой собственности, региональными и отраслевыми особенностями, размером предприятия. Крупные предприятия, акционерные общества, созданные на базе государственных, сохраняют свои традиции точной дисциплины, коллективизма и хозяйственности, повышения уровня жизни персонала, социальных благ и гарантий работников в новых условиях хозяйствования. Организации малого и среднего бизнеса работают в условиях, где отсутствует конкретно сформулированная философия управления, довольно жесткое и не всегда гуманное отношение к работникам со стороны руководителя (собственника) и минимальная демократизация управления.

Также и во Франции существуют сдвиги в философии кадровой службы из-за изменения социально-экономических условий деятельности организаций и внедрения новой техники и технологии [2, с. 285].

Проведенный анализ применения персонал-технологий в ряде зарубежных стран свидетельствует о том, что в организациях повысился социальный статус работников, кадровая служба постепенно увеличивала свои функции. К действующим раньше обязанностям работников отделов кадров (приема на работу, профессиональной подготовки, изучения трудовых функций и квалификации работников, увольнения с работы, решения юридических вопросов, планирования, продвижения по службе) появилась функция человеческих отношений, то есть произошла специализация кадровой службы по смежным направлениям. По мере образования специальных отделов и управлений по вопросам социальных отношений возникает политическая функция сотрудников службы кадров, а именно: вступать в социальные контакты с профсоюзными партнерами, предупреждать появление конфликтов и предлагать руководителям организаций аргументированную линию поведения. Увеличение функций кадровой службы поставило ее в один ряд с другими службами (отделами, подразделениями) организации.

Западные специалисты считают, что работа в кадровой службе в современное время является такой же профессиональной работой, как и в других структурных подразделениях организации.

Проблема развития персонал-технологий в Республике Беларусь заключается в том, что в отделах кадров в организациях недостаточно хорошо знают и не используют персонал-технологии. Хотя достаточное знание и эффективное использование персонал-технологий позволяет оптимизировать систему управления персоналом и избежать многих ошибок, которые имеют такие последствия, как снижение производительности труда, потеря наиболее квалифицированных сотрудников, снижение исполнительской и трудовой дисциплины, ухудшение психологического климата, как в определенном структурном подразделении, так и во всей организации целом, снижение инициативы работников при решении производственных задач, увеличение количества конфликтов между руководителями и подчиненными, увеличение числа прогулов – невыходы на работу по причинам, не предусмотренным законодательством.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективное использование и развитие персонал-технологий в Республике Беларусь находятся на низком уровне по сравнению с другими странами, так как многие руководители уделяют данной проблеме недостаточно внимания, а также не видят необходимости что-то менять в системе управления персоналом.

Для того, чтобы персонал-технологии в Республике Беларусь применялись эффективно и развивались, на наш взгляд, необходимо принимать на должности руководителей структурных подразделений молодых специалистов, которые имеют представление о том, что персонал организации является важным ее элементом, а эффективное управление им – это залог процветания организации в целом.

Литература

1 Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании / С. А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 347 с.

2 Орлова, О. С. Управление персоналом современной организации: учеб. Пособие / О. С. Орлова. – М.: Экзамен, 2009. – 285 с.

УДК 339.564.2

Т. В. Суглоб

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРОЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКСПОРТНОЙ ПРОДУКЦИИ НА ОСНОВЕ МЕТОДОВ АВС-АНАЛИЗА

В статье обоснована необходимость использования АВС-анализа с целью увеличения объемов продаж ювелирных изделий на экспорт. Результаты анализа экспортной деятельности будут способствовать налаживанию эффективной системы контроля в организациях за планированием выпуска и реализации экспортной продукции, а также повышению рентабельности деятельности организации.

Эффективность в производстве может достигаться при различных способах распределения ресурсов и при разной структуре выпуска продукции. Чтобы производство было эффективным, необходимо обеспечить не только минимум затрат, но и выпуск продукции в таких количествах, которые соответствовали бы потребностям и возможностям потребителей. Для увеличения продаж и в дальнейшем получения прибыли, необходимо изучить какие товары из имеющегося ассортимента продаются лучше. Для этого используем АВС-анализ. Сначала рассмотрим ассортимент ювелирных изделий из желтого золота, представленных в магазинах торговой марки «Кристалл». В основу берем 4 товарные группы (таблица 1).

Таблица 1 – Ассортимент ювелирных изделий из желтого золота

Товарная группа	Число артикулов, ед.	Доля каждой группы, %
Кольца	243	50,31
Серьги	106	21,95
Подвески	101	20,91
Запонки	33	6,83
Итого	483	100

По данным таблицы 1 видно, что наибольший удельный вес в ассортименте ювелирных изделий занимает продукция товарной группы «Кольца», а наименьший – «Запонки».

Динамика экспортных поставок организации в 2017–2018 гг. представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика экспортных поставок ОАО «Кристалл» в 2017–2018 гг.

В тысячах долл. США

Экспорт	2017 год					2018 год	Темп роста, %
	Январь-март	Апрель-июнь	Июль-сентябрь	Октябрь-декабрь	Итого		
Зарубежные страны	10337,2	9310,6	9764,0	10690,0	42050,5	40101,8	95,4
Россия	5761,4	2769,8	4260,5	1926,3	15515,8	14718,0	94,9
Всего	16098,6	12080,4	14024,5	14616,3	57566,3	56819,8	98,7