

Таким образом, в 2021–2022 гг. страховой рынок Республики Беларусь характеризуется превышением темпов роста страховых выплат над темпами роста страховых взносов. На состояние рынка оказывают воздействие санкции, введенные в отношении страны, а также снижение реальных доходов части населения. Одной из важных дискуссионных, давно обсуждаемых, проблем страхового рынка страны является недопуск частных компаний к осуществлению обязательных видов страхования и в целом разные условия для государственных и частных страховых компаний, что приводит к тому, что на страховом рынке не появляются новые игроки. Вклад отрасли страхования в экономику Республики Беларусь (отношение страховых взносов к ВВП) ниже по сравнению с другими странами и составляет около 1 % [3]. Страховые компании Беларуси также не оказывают существенного влияния на развитие инвестиций, поскольку ограничены в возможностях вкладывания своих средств. Возможными мерами для развития страхового рынка страны является выравнивание условий деятельности государственных и частных страховых организаций, расширение перечня добровольных видов страхования, введение инвестиционного страхования жизни, при котором страхователи смогли бы сами определять, куда вкладывать внесенные ими страховые взносы. Однако стоит учитывать, что на практике внедрение такого вида страхования может быть затруднено ограниченным выбором надежных и доходных сфер для инвестирования, а также инфляцией, обесценивающей накопления.

Литература

- 1 Основные показатели деятельности страховых организаций Республики Беларусь за январь–декабрь 2022 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfin.gov.by/supervision/stat/2022/itogi/7559c48ef6f5400c.html>. – Дата доступа: 22.04.2023.
- 2 Итоги и проблемы на рынке страхования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/itogi-i-problemy-na-rynke-strakhovaniya/>. – Дата доступа: 22.04.2023.
- 3 Как рынку страхования хотят придать импульс за счет жизни на пенсии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilex.by/kak-rynku-strahovaniya-hotyat-pridat-impuls-za-schet-zhizni-na-pensii/>. – Дата доступа: 22.04.2023.

УДК 331.103

Е. В. Теслюк

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СП ОАО «СПАРТАК»

Данная статья посвящена выявлению проблем и направлений совершенствования управления персоналом на основе оценки его эффективности на анализируемом хозяйствующем субъекте – СП ОАО «Спартак». По результатам анализа приведены слабые и сильные стороны управления персоналом на предприятии, обобщенные в SWOT-анализе. На фоне имеющихся возможностей и угроз предложены мероприятия по повышению эффективности управления персоналом СП ОАО «Спартак».

Трудовые ресурсы являются одним из основных производительных ресурсов общества, включающих трудоспособную часть населения страны, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг [1, с. 133].

Понятие «персонал» характеризует рабочую силу предприятия, являющуюся объектом постоянного внимания со стороны руководства предприятия. Особенно роль персонала организации возросла в период рыночных отношений, а инвестиционный характер деятельности, его высокая наукоёмкость изменили требования к работнику – повысили значимость творческого отношения к труду. Сейчас основная задача руководителя организации – хорошо подобранный трудовой коллектив, представляющий собой команду единомышленников и партнеров, способных понимать, осознавать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Под системой управления персоналом понимается «совокупность приемов, способов и методов воздействия на работников в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения эффективных конечных результатов трудовой деятельности» [2, с. 403].

Исследование системы управления персоналом организации, а также проблемы и направления ее совершенствования рассмотрим на базе такого хозяйствующего субъекта, как СП ОАО «Спартак».

СП ОАО «Спартак» – один из крупнейших производителей кондитерских изделий и полуфабрикатов собственного производства в Республике Беларусь, выпускающий около 350 наименований кондитерских изделий, включая изделия лечебно-профилактического действия. Предприятие находится в числе лучших кондитерских фабрик как на просторах СНГ, так и в других странах, о чем свидетельствуют неоднократные победы на международных и национальных конкурсах и дегустациях. Кроме этого, продукция предприятия сертифицирована по международной системе стандартов ISO-9001, награждена премиями правительства Республики Беларусь за достижения в области качества. Около 100 наименований продукции прошли испытания на показатели безопасности в США и получили положительные результаты на всю партию продукции, что позволяет сделать вывод о высокой конкурентоспособности на рынке дальнего зарубежья и стабильном качестве продукции на протяжении последних лет.

Система управления персоналом в СП ОАО «Спартак» включает в себя совокупность приёмов, технологий, позволяющих осуществлять работу с сотрудниками предприятия, и состоит из следующих элементов (рисунок 1).



Рисунок 1 – Элементы системы управления персоналом в СП ОАО «Спартак»

Подбором персонала в СП ОАО «Спартак» занимается специалист отдела кадров. Его деятельность заключается в организации работы по приему работников, помощи в успешной адаптации нового сотрудника на рабочем месте, своевременного

обеспечения переводов на ту или иную должность, организации обучения сотрудников, оценке персонала (аттестации), разработке мотивирующих программ, увольнении сотрудников, разрешении конфликтных ситуаций внутри коллектива и т. д.

Выявлению проблем управления персоналом СП ОАО «Спартак» способствует проведение оценки его эффективности, основанной на показателях производительности труда, движения кадров в организации, а также на основании анализа системы оплаты труда, подбора и развития персонала.

Эффективность существующей системы управления персоналом предприятия характеризуется повышением производительности труда, что связано с увеличением выручки предприятия и сокращением среднесписочной численности работников.

На протяжении последних лет наблюдался рост коэффициента текучести кадров, что обусловлено ростом численности уволенных по собственному желанию почти в 3 раза.

Об экономии заработной платы свидетельствует тот факт, что производительность труда работников СП ОАО «Спартак» растет более высокими темпами, чем показатель средней заработной платы.

Эффективность системы подбора и развития персонала СП ОАО «Спартак» характеризуется налаженной системой планирования управления персоналом. Она включает в себя следующие аспекты:

- определение потребности в персонале в разрезе специальностей и квалификации;
- планирование набора персонала;
- планирование высвобождения персонала;
- планирование использования персонала;
- планирование развития персонала;
- планирование затрат на персонал.

По результатам проведенного анализа обобщим слабые и сильные стороны системы управления персоналом СП ОАО «Спартак» и определим стратегию дальнейшей деятельности предприятия в указанной сфере (таблица 1).

Таблица 1 – SWOT-анализ эффективности использования и управления персоналом СП ОАО «Спартак»

Сильные стороны	Слабые стороны
Высокая производительность труда; Экономия заработной платы; Налаженная система подбора и развития персонала.	Высокая текучесть кадров; Низкая доля стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда.
Угрозы	Возможности
Потеря обученных и высококвалифицированных сотрудников.	Повышение эффективности мотивации труда персонала; Преобразование действующей системы материального стимулирования.

Анализ системы управления персоналом предприятия показал наличие таких сильных сторон, как высокая производительность труда, экономия заработной платы, а также налаженная система подбора и развития персонала. Среди слабых сторон управления и использования персонала в СП ОАО «Спартак» можно выделить высокую текучесть кадров, а также низкую долю стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда. Поэтому в качестве мероприятий по повышению эффективности управления персоналом предприятия на фоне имеющихся возможностей и угроз можно предложить

преобразование действующей системы оплаты труда, которая позволит снизить текучесть кадров на предприятии и, тем самым, увеличить основные показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Литература

1 Жиделева, В. В. Экономика предприятия : учеб. пособие / В. В. Жиделева, Ю. Н. Каптейн. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 133 с.

2 Пережогина, К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К. А. Пережогина // Молодой ученый. – 2015. – № 4. – С. 403–408.

УДК 331.101.3

Л. А. Филипенко

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматриваются основные рекомендации по повышению эффективности системы оплаты труда работников организации на примере крестьянского (фермерского) хозяйства «ЭПА». Акцентировано внимание на механизме формирования основного должностного оклада специалистов организации. Представлены основные критерии гибкой системы премирования и стимулирования труда работников.

В ходе анализа системы оплаты труда работников крестьянского (фермерского) хозяйства «ЭПА» (далее – КФХ «ЭПА») было выяснено, что, с одной стороны, применяемая система оплаты труда работников в определенной мере обеспечивает зависимость уровня оплаты от результатов работы, а с другой стороны, существуют различия в производительности труда работников, а также отсутствует строгий контроль выполняемых работ. Для решения определенных в ходе исследования проблем разработан ряд рекомендаций.

В таблице 1 представлено содержание разработанного механизма формирования основного должностного оклада работников КФХ «ЭПА».

Таблица 1 – Предлагаемый механизм формирования основного должностного оклада специалистов КФХ «ЭПА»

Показатель	Формирование должностного оклада		
	специалист	специалист II категории	специалист I категории
1	2	3	4
Должностной оклад по штатному расписанию, руб.	520	580	620
С учетом коэффициента изменения за счет профессиональных навыков (0,9–1,3), руб.	468–676	522–754	558–806