

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Предприятие, осуществляющее свою деятельность в условиях рынка, общей и постоянной целью которого является выживание, должно сознавать необходимость создания условий для повышения удовлетворения работой у своего персонала и развития его способностей.

Предприятие, которое хочет процветать, строит свою стратегию в отношении персонала исходя из следующих целей:

1. Обеспечить оптимальное использование способностей и знаний персонала, который составляет ценный капитал и обуславливает использование всех других ресурсов предприятия.

2. Принять стиль руководства, сообразующийся с современными принципами управления персоналом, поощряя у руководящих работников отношения соучастия и развивая личную инициативу у всех работающих.

3. Заботиться о создании имиджа предприятия. Для предприятия важно постоянно улучшать отношения общества к предприятию и тем самым поддерживать приверженность и привязанность кадров.

Человеческие отношения на предприятии могут быть сгруппированы следующим образом: отношения персонала с нанимателем; отношения предприятия с представителям персонала (комиссиями, профсоюзом); отношения персонала со своими руководителями; отношения персонала с внешней по отношению к предприятию средой.

На эти отношения предприятие может влиять тремя способами: руководство персоналом, осуществляемое руководителем предприятия, которому помогает начальник отдела кадров; управление персоналом, осуществляемое руководящим составом при помощи отдела кадров; администрирование персонала, осуществляемое в основном отделом кадров и частично руководящими кадрами. В первом случае руководство состоит в определении элементов применяемой на предприятии политики по отношению к персоналу, методов управления персоналом, применяемых на предприятии и урегулировании персональных или коллективных конфликтов. В другом случае управление состоит в правильном применении политики по отношению к персоналу, техники управления на предприятии, оценке обязанностей, оценке персонала, структуры зарплаты, информации и участия, обучения и развития и т. д. Цель всего этого состоит в поддержании и развитии позитивной мотивации и здорового рабочего климата. В третьем случае руководство состоит в обеспечении системы операций, которые позволяют предприятию и руководящим кадрам рас-

полагать данными, необходимыми для правильного управления персоналом. Оно также состоит в том, чтобы быть готовыми к принятию требований трудового законодательства и общественных институтов.

Исходя из рассмотренных способов управления персоналом, предприятие может использовать функцию управления персоналом, которая находится на одном из трех следующих уровней:

1-й уровень: это стадия, где селекция, набор и ведение личных дел персонально осуществляется отделом кадров, который исключительно сам выполняет задачи, связанные с административным управлением. В данном случае никакой стратегии или политики в отношении персонала нет. Дирекция и руководящий состав сохраняет за собой ответственность и компетентность относительно функции персонала. Это характерно для наших современных предприятий, где, как правило, начальник отдела кадров является бывшим военным или человеком, который зачастую не был успешен в других функциях. В данном случае отдел кадров — простое обслуживающее подразделение.

2-ой уровень. На этой стадии политика в отношении персонала разработана и одобрена дирекцией. Она охватывает все сферы деятельности касающиеся персонала и определяет поведение руководителей в этой сфере. На этом уровне начальник отдела кадров отвечает за развитие и контроль применения политики по отношению к персоналу на предприятии. Отдел кадров является службой, которая занимается административными вопросами, касающимися всего персонала и которая координирует свою деятельность с другими подразделениями, т. е. в данном случае он активно содействует эволюции трудовых отношений.

3-ий уровень. Основная концепция и социальная стратегия выработаны и одобрены дирекцией. Центр тяжести всей деятельности в отношении персонала состоит здесь в том, чтобы интегрировать предприятие наилучшим образом и быстро, с учетом возможного сотрудника, и обеспечить лучшее равновесие между членами персонала и требованиями предприятия. В такой ситуации начальник отдела кадров является полноправным членом дирекции и принимает участие в предварительных консультациях по всем важным решениям относительно персонала предприятия. Он руководит подготовкой кадров до уровня среднего звена, а также инспирирует эволюцию политики в отношении персонала. Отдел кадров прежде всего является органом дирекции и его деятельность тесно интегрируется с деятельностью различных подразделений предприятия, т. е. он обеспечивает другим службам высокое качество администрирования персонала и управления людьми.

Из вышеуказанного следует, что политика в области управления персоналом в условиях реформирования экономики состоит в пересмотре

действующих методов и способов с целью их упрощения с одной стороны, повышения их гибкости в таких сферах, как описание функций, их оценка, оценка персонала — с другой.

На наш взгляд, рассмотренные цели, способы и уровни управления персоналом позволят предприятиям сконструировать оптимальную модель руководства персоналом.

<http://edoc.bseu.by>

С. В. Бословяк

Полоцкий государственный университет

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Проблемы инвестиций и обновления основных фондов на предприятиях Республики Беларусь в настоящее время приобретают все большую актуальность. С одной стороны, это создает предпосылки для совершенствования методов оценки эффективности инвестиций, где перспективным на сегодняшний день представляется направление, связанное с оценкой инвестиционной привлекательности предприятий. С другой стороны, с оценкой их инвестиционной привлекательности и поиском возможностей ее повышения достаточно тесно взаимосвязана реализация маркетинга на предприятии.

Указанная взаимосвязь представляется особенно важной в экономических условиях Республики Беларусь когда большинство предприятий столкнулись с проблемой перехода на выпуск конкурентоспособной продукции, для чего им нужны достаточно большие объемы инвестиций. При этом ограниченность возможностей внутренних источников инвестиций предопределяет важность привлечения внешних инвестиций.

Однако внешние источники инвестиций не удастся в полной мере задействовать, если не будет заинтересованности инвестора и не будет обеспечено достижение его целей, что во многом отражает инвестиционная привлекательность предприятия.

В области оценки инвестиционной привлекательности представляются целесообразными следующие направления:

- оценка риска инвестирования с точки зрения рыночного риска, связанного с производством определенных видов продукции;
- учет рыночных параметров на предпроектной стадии оценки инвестиционной привлекательности.

Важным фактором, определяющим инвестиционную привлекательность предприятия, является этап его жизненного цикла, который во многом зависит от товарных жизненных циклов. Поэтому для оценки и повышения инвестиционной привлекательности предприятия необходимо их адекватная идентификация и учет не только при разработке марке-