

ностях, необходимости дополнительного контроля нет. Стиль работы на предприятии основан на выполнении нормативных показателей по принципу «точно в срок», инициативность и готовность к риску зафиксированы на низком уровне, при этом склонность к сотрудничеству и совместной работе высоко развита. Карьерный рост на предприятии востребован, однако значительные перспективы роста отсутствуют. Кроме того, в процессе анализа также были выявлены такие слабые стороны кадрового потенциала РУП ТБЗ «Хойникский», как отсутствие прогноза кадровых потребностей, низкий образовательный уровень сотрудников и нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

В целях совершенствования деятельности РУП ТБЗ «Хойникский» и развития кадрового потенциала могут быть предложены следующие рекомендации:

- организация совместной работы с учебными заведениями и введение программы поощрения молодых специалистов;
- совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала;
- внедрение профессиональной программы обучения для совершенствования управленческих навыков руководящих кадров, в основе которой лежит проведение семинаров, кейс-стади, деловых игр и реализация специальных проектов;
- совершенствование системы финансового и административного наказания за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка (сверхурочные работы и отклонение от временного графика).

Проведенный анализ кадрового потенциала РУП ТБЗ «Хойникский» позволил оценить сложившуюся на данный момент ситуацию на предприятии и определить направления его развития. При этом для закрепления позитивных изменений параметров кадрового потенциала как в количественном, так и в качественном отношении и улучшению его состояния в целом, необходимо постоянное систематическое проведение комплексной оценки. Несомненно, наибольший эффект для развития кадрового потенциала принесет устранение слабых сторон. Совершенствование кадрового потенциала является необходимым условием для повышения конкурентоспособности предприятия.

Литература

1. Отчет о численности личного состава и кадровом потенциале РУП ТБЗ «Хойникский» на 1 октября 2012 г. – Хойники, 2012.
2. Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров за 2011 г. (форма 6-Т). – Хойники, 2012.
3. Сообщество HR-менеджеров // HR-portal [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/articles/article1074.html>. – Дата доступа : 14.11.2012.

ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА РУП «БЕЛПОЧТА»

Ю. Д. Пашковская, аспирант БГУИР

Научный руководитель:

кандидат психологических наук,

профессор Л. А. Вайнштейн (ГИУСТ БГУ)

Почтовая связь является неотъемлемой частью инфраструктуры любого общества. Одной из важнейших особенностей почтовой связи является то, что она способствует расширению как культурных, так и экономических связей между различными странами, государствами.

Белорусское Республиканское унитарное предприятие «Белпочта» (далее – РУП «Белпочта») имеет сложный технический, технологический и информационный процесс.

Как известно, традиционная функция почты – это пересылка всех видов почтовых отправлений от клиента к клиенту, т. е. физическое перемещение отправлений на различные расстояния, используя собственную развитую сеть. Для реализации данной функции почтовая связь организует производство, включающее следующие этапы: прием, обработку, пересылку и доставку (вручение) почтовых отправлений (рис. 1) [1, с. 37].

Характерной особенностью данного производства является то, что выполнение каждого этапа происходит в разных объектах почтовой связи (далее – ОПС), территориально отдаленных друг от друга, различными сотрудниками параллельно с использованием информационно-технологической сети. Характерной особенностью данного производства является то, что выполнение каждого этапа происходит в разных ОПС, территориально отдаленных друг от друга, различными сотрудниками параллельно с использованием информационно-технологической сети. При этом клиент оплачивает услугу на исходящем этапе (прием) и авансирует производство услуги в установленных рамках потребительской ценности, оценка которой дается адресатом на входящем этапе (вручение или доставка).

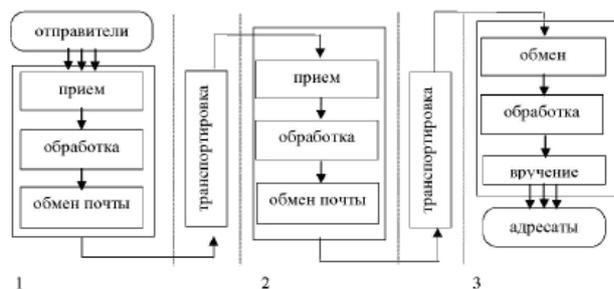


Рис. 1. Принципиальная схема основного производственного процесса

Этапы прохождения почтовых отправлений от отправителей до адресатов:

1 – исходящий; 2 – транзитный; 3 – входящий

Отсюда вытекает следующая особенность деятельности почтовой связи: процесс производства и процесс потребления услуг неотделимы, поскольку производство и потребление почтовых услуг происходят одновременно.

Реагируя на изменения потребностей общества РУП «Белпочта» постоянно работает над расширением перечня услуг. Но при этом стоит отметить, что низкие тарифы на услуги почтовой связи, значительные затраты на производство не дают РУП «Белпочта» работать в условиях финансовой безубыточности. За последние десятилетия эффективность деятельности ОПС характеризуется низким уровнем рентабельности.

Анализ опыта почтовых служб, находящихся в развитых странах с эффективной рыночной экономикой, показывает, что наиболее устойчивая база конкурентоспособности основывается на оптимизации деятельности сотрудников.

Таким образом, целенаправленная деятельность персонала РУП «Белпочта», заключающаяся в получении наилучших результатов, выступает как необходимое стратегическое решение для эффективности функционирования предприятия.

Для того чтобы деятельность персонала была оптимизирована, сначала необходимо понять существующее положение, а для этого является полезным проведение комплексного анализа деятельности предприятия.

На первом этапе необходимо знать уровень квалификации сотрудников РУП «Белпочта», соответствие численности штата производства стоящим перед ним задачам и выполняемой работе, степени заинтересованности сотрудников в результате собственного труда, наличие систем мотивации, поощрения, наличие командного духа и в целом – удовлетворенности трудом.

На втором этапе необходимо владеть информацией относительно времени работы предприятия, длительности производственных процессов и затрат на выполнение основных и частичных операций, а также нерегламентированных, технологических и обеденных перерывов.

Третий этап включает в себя сбор информации об уровне определенности и стандартизации технических, технологических и информационных процессах. Ведь от того, насколько согласованы действия сотрудников, как проходят этапы выработки и принятия управленческих решений, зависит и имидж предприятия, и «быстрота, надежность и доступность» оказываемых услуг.

Все вышеперечисленное предназначено для аналитического обзора существующей деятельности персонала РУП «Белпочта», а также экспериментальных и практических разработок в рамках оптимизации деятельности сотрудников. В совокупности с благоприятными экономическими условиями,

в сопровождении с формированием конкурентоспособного рынка почтовых услуг все это будет способствовать не только улучшению имиджа белорусской почты, росту объема и качества услуг, но и эффективному управлению человеческими ресурсами и оптимизации процессов организационного развития в других отраслях экономики.

Литература

1. Шелихов, В. В. Организация почтовой связи / В. В. Шелихов, Н. Н. Шнырева, Г. П. Гавердовская. – Академия Серия: Среднее профессиональное образование. – 192 с.

2. Почтовая связь. Сайт: Министерства связи и информатизации Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.mpt.gov.by/ru/new_page_4_3_15089. – Дата доступа : 08.12.2012.

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАО «БАНК ВТБ» (БЕЛАРУСЬ)

*А. Л. Лукашевич, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат исторических наук,
доцент Е. П. Пархимчик (ГИУСТ БГУ)*

Персонал – важнейшая составляющая организации, так как именно от него зависит грамотное распоряжение и распределение имеющихся ресурсов, конкурентоспособность и иные экономически важные показатели.

Политика управления персоналом – это система принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом банка. Политику управления персоналом осуществляют руководители всех уровней управления банком во главе с председателем правления банка.

Целью политики является обеспечение максимальной отдачи от инвестиций в персонал на основе:

- обеспечения стабильного статуса «предпочтительного работодателя»;
- комплексной мотивации каждого работника на достижение целей банка;
- создания и развития объективной и эффективной системы оценки личного вклада каждого работника [1].

Для подбора персонала в ЗАО Банк ВТБ (Беларусь) могут использоваться как внутренние, так и внешние источники.

Кандидаты, рекомендуемые работниками банка на открытые вакансии, рассматриваются на общих основаниях путем оценки профессиональных и личных качеств на соответствие требованиям к должности.

При размещении объявления о вакансии в средствах массовой информации макет объявления и