

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

его содержание должны быть согласованы с отделом рекламы, общественных связей и маркетинга.

Для кандидатов, прошедших первичный отбор, работник отдела подбора персонала, обучения и развития управления по работе с персоналом организует и обеспечивает проведение встреч с указанными в заявке представителями структурного подразделения банка, инициировавших подбор.

Руководитель структурного подразделения банка проводит интервью с представленными кандидатами в течение двух рабочих дней, после чего информирует работника отдела подбора персонала, обучения и развития управления по работе с персоналом о принятом решении [2].

Понимая, что современная динамичная бизнес-стратегия постоянно предъявляет новые требования к профессиональным навыкам сотрудников, а результаты деятельности зависят от качества и эффективности их ежедневной работы, банк постоянно заботится о поддержании и повышении профессионального уровня и предоставляет возможность самореализации.

Основными составляющими системы корпоративного обучения являются:

- соответствие содержания обучения работников общей стратегии развития банка;
- выстраивание обучения различных групп персонала по принципу приоритетности заявленным потребностям и практической необходимости;
- развитие новых видов обучения;
- возрождение института наставничества и привлечение для этой работы высококвалифицированных специалистов;
- активная политика по обеспечению преемственности руководящего звена, целенаправленное обучение управленческого резерва.

Обучение персонала банка производится по принципу «каскадирования знаний», то есть вовлечения обученных работников в процесс дальнейшей передачи знаний своим коллегам. В процессе обучения все сотрудники проходят функциональную подготовку, помогающую им более эффективно исполнять свои должностные обязанности, совершенствуют знания бизнес-процессов, продуктов и технологий. Кроме того, проводится обучение, направленное на развитие навыков управления и работы в команде [1].

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, мотивацию и удержание работников, квалификация и результативность которых обеспечивает успешное выполнение поставленных банком задач с минимальными затратами и максимальной эффективностью.

Система мотивации и вознаграждений обеспечивает:

- дифференцированный подход к оплате труда работников банка;

- предоставление работнику вознаграждения как в материальной, так и в нематериальной форме;
- поддержание рыночного уровня оплаты труда;
- изменение базовой ставки материального вознаграждения в зависимости от темпов инфляции и финансовых возможностей банка;
- развитие системы наград и поощрений за инновационные проекты и разработки.

Корпоративные коммуникации направлены на ясное, открытое, своевременное и имеющее обратную связь информирование работников по вопросам стратегии и развития Банка ВТБ (Беларусь) [1].

Руководство банка не только понимает важность развития корпоративных коммуникаций и эффективного обмена информацией (как вертикального, так и горизонтального), которые обеспечивают активное и открытое общение между работниками всех внутрибанковских уровней, но и уделяет этому особое внимание, стимулируя процесс.

Литература

1. Годовой отчет за 2011 год ЗАО Банк ВТБ (Беларусь) [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : http://www.vtb-bank.by/about/press-center/press-god_otchet_present_2011_rus.pdf. – Дата доступа : 26.12.2012.
2. Положение о подборе персонала в ЗАО Банк ВТБ (Беларусь) от 10 июня 2009 г.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. В. Маликов, магистрант ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Ф. П. Витко** (ГИУСТ БГУ)

Белорусская экономика, находящаяся в стадии модернизации, нуждается в активном развитии предпринимательства. Анализ показывает, что сегодня предпринимательство в стране представляет собой динамичный сектор экономики, постоянно увеличивающий свой вклад в обеспечение экономического роста.

На 1 января 2012 г. в стране зарегистрировано 91 277 субъектов малого и среднего предпринимательства – юридических лиц всех форм собственности. За пятилетие их число возросло на 62,5 процента. Количество индивидуальных предпринимателей по состоянию на 1 января 2012 г. составило 219 285 человек и увеличилось по сравнению с 2007 годом на 3,1 процента [1].

По итогам 2011 года отмечается рост на 22,9 процента удельного веса валового внутреннего продукта, произведенного субъектами малого и среднего предпринимательства. Положительные изменения