

2. Итоги социально-экономического развития предприятия за 2001–2005 годы. Оценка современного состояния с определением внутренних и внешних факторов и проблем.

3. Итоги социально-экономического развития предприятия за 2006–2010 годы. Оценка современного состояния с определением внутренних и внешних факторов и проблем.

4. Планирование социально-экономического развития предприятия на 2012 год.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ УП «МЭТЗ им. В. И. КОЗЛОВА»

У. И. Пасюк, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

доцент Н. М. Телевич (ГИУСТ БГУ)

С каждым днем вопросы кадровой политики становятся актуальней. Существующая в организации эффективная кадровая политика способствует развитию успешного и сильного предприятия. А кадры сегодня являются главной составляющей успеха. Это подтверждается тем, что в развитых странах в последние годы наблюдается относительный и абсолютный рост числа работников кадровых служб; повысился статус этой профессии: руководители кадровых служб в большинстве организаций стали входить в состав правления; резко возросло внимание к профессиональной компетенции менеджеров по персоналу.

Предприятие должно как можно более грамотно, оптимально и эффективно организовать процесс формирования кадровой политики, чтобы и организация и сотрудник остались заинтересованы и были в выигрыше. На сегодняшний день существует столько методов и форм для формирования кадровой политики, что каждая организация может для себя подобрать индивидуальный и четкий механизм для подбора поистине квалифицированных и ценных кадров [1, с. 258].

Минский электротехнический завод имени В. И. Козлова – ведущее предприятие электротехнической отрасли Беларуси. Руководство УП «МЭТЗ им. В. И. Козлова» считает, что основная ценность предприятия – персонал, его знания и опыт. Управление персоналом на предприятии как целостная система выполняет такие функции: организационную – планирование потребностей и источников комплектования персонала;

– социально-экономическую – обеспечение комплекса условий и факторов, направленных на рациональное закрепление и использование персонала;

– воспроизводительную – обеспечение развития персонала [2, с. 112].

Также персонал принимает активное участие в разработке вопросов, связанных с управлением персоналом, посредством плановых ежемесячных встреч администрации предприятия во главе с директором с подразделениями предприятия, подачи заявок, предложений.

На УП «МЭТЗ им. В. И. Козлова» планируется и совершенствуется работа с кадрами по направлениям: определение потребности предприятия в кадрах; прием на работу (подбор и расстановка кадров); обучение и повышение квалификации персонала; формирование резерва кадров; подготовка и проведение аттестации руководителей и специалистов [2, с. 138].

На предприятии при работе с персоналом применяются принципы менеджмента качества (СТБ ISO 9000-2006), а также следующие методы и инструменты менеджмента (СТБ ISO 10014-2011): оценка, бенчмаркинг, доска объявлений, планирование повышения и оценки компетентности, управление несоответствиями, корректирующие действия, исследования удовлетворенности восприятия сотрудников, планирование ресурсов предприятия, обмен информацией по Интернету и Интранету, менторинг, обучение на рабочем месте, оценка деловой деятельности, анализ периода окупаемости, профессиональное развитие, анализ рисков, планирование преемственности, программа сбора предложений, оценивание деятельности поставщиков, командообразование.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с персоналом, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства и нормативных актов.

Литература

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий. – Минск : Интерпрессервис, 2008. – 352 с.

2. Крапивина, Л. Е. Минский электротехнический. Энергия преобразования / Л. Е. Крапивина. – Минск : БЕЛТА, 2006. – 224 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЭКОНОМИКИ

Л. Г. Воронцовская, студентка 3 курса БГУ

Научный руководитель:

старший преподаватель О. В. Домакур (БГУ)

Финансирование социальной сферы оказывает воздействие на качество человеческого капитала. Это играет важную роль в связи с возрастанием инновационной составляющей экономического развития. В результате повышается производительность