

Основными конкурентами предприятия являются Ростсельмаш (Россия) и Лан (Украина). Основными преимуществами перед конкурентами являются высокое качество, низкие цены, использование в производстве новейшей техники, использование более дешёвых материальных ресурсов, что снижает себестоимость.

Подводя итоги, можно сделать вывод о бизнес-планировании на предприятии Республики Беларусь:

Для дальнейшего развития деятельности предприятия ОАО «Гомсельмаш» нужно инвестировать в реконструкцию и обновление выпускаемой продукции.

Так же предприятию нужно больше сотрудничать с другими странами для дальнейшего продвижения товара выпуска. Чем больше стран мы будем продавать материально-техническую базу, тем больше денег будет у государства.

Бизнес – план позволяет очертить круг проблем, с которыми столкнется фирма при реализации своих целей в изменчивой, неопределенной, конкурентной хозяйственно среде сформировать и обеспечить пути решения этих проблем.

Список использованных источников

1. Черняк, В. З. Бизнес-план: теория и практика. – М.: Альфа-Пресс, – 2007. – С. 10.

2. Гайнутдинов, Э.М. Г14 Бизнес-планирование : учеб. пособие / Э. М. Гайнутдинов, Л. И. Поддерегина. – Минск: Выш. шк., – 2011. – 207 с. ISBN 978-985-06-1766-8.

3. Дубровин, И. А. Бизнес-планирование на предприятии: Учебник для бакалавров / И. А. Дубровин. — 2-е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», – 2013. – 432 с.

4. Официальный сайт ОАО "Гомсельмаш" 1930-2020. Режим доступа: <https://www.gomselmash.by>. – Дата доступа: 09.11.2020.

Т.В.Скаржевская

Е.В.Трейтъякова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Для воздействия на сотрудников предприятия с целью их контроля и мотивации применяются различные способы – методы управления персоналом. Они бывают различными с точки зрения эффективности, а также временных и материальных затрат.

Методы управления персоналом — это способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации [1].

Современным методам управления персоналом уделяется серьезное внимание, их формированию и своевременной корректировке при изменении стратегических целей предприятия.

Владелец бизнеса ориентирован на извлечение прибыли, и вся деятельность предприятия направлена на рост показателей доходности. Однако руководители понимают, как важно удовлетворять социальные потребности работников, чтобы эффективность труда постоянно повышалась.

Основу управления персоналом составляют несколько базовых принципов:

1. Сотрудники подбираются исходя из деловых и личных качеств.
2. Коллектив должен состоять из опытных и молодых работников.
3. У сотрудников есть возможность профессионального и должностного роста, в основе которой понятные и объективные критерии оценки их работы.
4. Между членами трудового коллектива, которые претендуют на руководящие должности, идет открытое соревнование.
5. По отношению к работникам практикуется контроль исполнения распоряжений руководства в сочетании с доверием.
6. Сотрудник должен выполнять ту работу, которая соответствует его профессиональной подготовке.
7. Отсутствующий член коллектива автоматически заменяется другим в соответствии с должностными инструкциями.
8. Сотрудники регулярно повышают свою квалификацию.
9. Управленческие решения всегда соответствуют действующему трудовому законодательству и ведомственным нормативным актам.

Основные методы управления персоналом в организации должны применяться на всех этапах формирования и поддержания на высоком уровне кадрового состава, начиная от набора новых сотрудников и заканчивая назначением руководителей подразделений.

Для стабилизации деятельности компании, улучшения психологического климата и повышения производительности труда полезно задействовать методы анализа системы управления персоналом. Чтобы используемые технологии отвечали текущим рыночным требованиям, необходимо регулярно изучать их актуальность и вносить в них изменения. Эти функции возлагаются на специалистов кадровой службы.

Эффективная система управления персоналом напрямую влияет на рост производительности труда, поэтому так важен ее периодический анализ и адаптация действующих методик к современным реалиям.

Подобрать новый действенный способ воздействия на работников можно используя следующие современные методы:

- «Альтер эго» (взгляд на проблему с позиции известного человека). Для решения вопроса используется вероятная точка зрения авторитетного лидера крупной корпорации, героя романа, исторического деятеля и тому подобное. Это

позволяет отстраниться от собственного понимания сути проблемы, привлечь опыт и образ мыслей личности, чье мнение вызывает доверие.

- «Сессия вопросов» (мозговой штурм). Вопросы, требующие решения, обсуждаются в формате брейнсторминга, когда поощряется выдвижение самых смелых идей и запрещается их критика.

- «Символ» (проблема представляется в виде максимально подходящего по сути символа). Организатор озвучивает участникам совещания вопрос и просит подобрать соответствующий символ, отражающий характер проблемы. Все варианты заносятся в единый список, на основе которого затем разрабатываются способы выхода из создавшейся ситуации.

- «Вызов» (сотрудникам предлагается самостоятельно решить придуманную руководством проблему). Коллектив должен принять вызов и справиться с ней без помощи начальства, чтобы подтвердить свое умение принимать совместные решения и выходить из трудного положения.

- «Метод SCAMPER» (решение проблемы при помощи замены, комбинации, адаптации, модификации, применения, ликвидации, создания противоположности). Первые буквы перечисленных приемов составляют название метода. Результатом применения этих действий к товару или услуге станут новые варианты продукта, который может производить компания.

- «Метод провокаций» (поиск выгоды от нестандартных, порой абсурдных идей). Избавление от существующих рамок позволяет генерировать идеи, которые в обычной деятельности не имеют права на существование. Такой подход эффективен для создания новых проектов.

- «Рефрейминг» (применяется при решении важных бизнес-проблем). Одна и та же ситуация оценивается сотрудниками – представителями разных профессий. Изучение полученных мнений дает большой простор для поиска путей развития и совершенствования продукта.

- «Метод инверсии» (анализ противоположной задачи используется для подбора рациональных решений проблемы). Задача, которую руководитель формулирует для сотрудников, противоположна той, которая требует решения на самом деле. Итогом становится перечень действий, которые ни в коем случае нельзя производить по отношению к продукту. Прямая формулировка вопроса не позволяет взглянуть на проблему «от противного» [2].

В заключении можно сделать вывод, что методы эффективного управления персоналом постоянно изменяются в сторону усложнения. Сегодня требуется умение анализировать, оценивать и делать выводы, опираясь не на собственное мнение, а на точные расчеты и объективную оценку.

Список использованных источников

1. Управление персоналом организации / под ред. Л.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, – 2007. – С.105.

2. Методы управления персоналом // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://blog.molodost.bz/advanced/upravlenie-personalom/> Дата доступа: 06.11.2020.