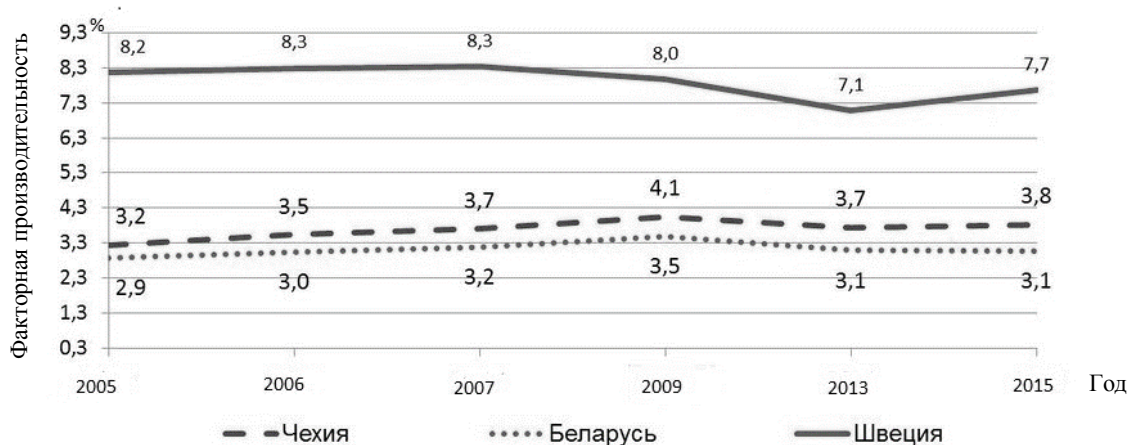


НЕХВАТКА КВАЛИФИЦИРОВАННОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЙ

Белорусская промышленность находится не в лучшей форме по сравнению с показателями сопоставимых по размеру стран. Для характеристики внешней конкурентоспособности важным является анализ уровней производительности. Можно сравнить общую факторную производительность (total factor productivity, TFP) Беларуси с одним из лидеров процесса трансформации – Чехией, а в качестве технологического эталона станет Швеция. В «гонке производительности» Чехия более успешна, чем Беларусь, а Швеция – практически недостижима (рисунок).

Общая факторная производительность Чехии, Беларуси и Швеции



Примечание – Источник [1].

Есть решение, принятие которого на уровне государства и отдельных предприятий может привести к быстрым позитивным переменам. Это решение – жесткий отбор менеджмента на предприятиях. «Капитаны бизнеса» должны либо смениться, либо измениться. Без этого невозможно рассчитывать на появление прорывных продуктов и привлекательных брендов, а также рост лояльности потребителей и формирование мотивированной команды.

Тем, кто имеет знания и опыт, но не имеет мотивации, нужно дать достойные стимулы и перспективы профессионального и карьерного роста. Тем, кто имеет мотивацию и прилагает усилия, но не имеет знаний, нужно предложить программы обучения, тесно привязанные к практическим задачам [1].

Мотивация – это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах. Для этого осуществляется их экономическое и моральное стимулирование, обогащается само содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития [2].

Одна из проблем, которая стоит на пути развития современного менеджмента – это проблема самого человека, проблема универсального управленца с его социальными характеристиками и техника с ее несовершенством и постоянной доработкой. Это лишь одно из основных составляющих, кроме этого присутствует множество других.

Методом преодоления данной проблемы может выступить культура в экономике, которой уделяется очень мало внимания (видимо, ввиду ее возвышенного значения), но это ошибочный и неправильный подход.

Образовательный уровень руководителя очень важен, но не менее значима квалификация того персонала, которым ему предстоит управлять. Вот в этом направлении нашей экономике и системе образования нужно работать. Квалифицированные специалисты рабочих профессий в настоящее время в большом дефиците.

По мнению представителей различных отраслей промышленности, которое неоднократно высказывалось в адрес выпускников учебных заведений, зачастую необходимо переучивать специалиста, чтобы его допустить до самостоятельной работы.

Для решения проблемы дефицита квалифицированных профессиональных кадров необходимо активное участие в решении данного вопроса государства, образовательных учреждений, представителей бизнеса и деловой общественности. При этом именно деловая общественность может выступать инициатором и посредником между всеми заинтересованными сторонами.

Таким образом, можно заключить следующее: на всем протяжении экономического развития прослеживается стремление сферы управления расширить свои возможности не только за счет привлечения дополнительных ресурсов и источников, но и за счет построения правильной тактики и стратегии управления персоналом и организацией в целом.

Список использованной литературы

1. **Бенько, Д.** Школа развития производственной компании «ИПМ» [Электронный ресурс] / Д. Бенько. – Режим доступа : <https://people.onliner.by/opinions/2016/04/11/mnenie-422>. – Дата доступа : 10.09.16.
2. **Веснин, В. Р.** Менеджмент в вопросах и ответах : учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2004. – 176 с.

О. А. Богдановская

Научный руководитель

Г. В. Митрофанова

*Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого
г. Гомель, Республика Беларусь*

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ БЕСЕДЫ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Дисциплинарная беседа – специально подготовленная процедура собеседования непосредственного руководителя с сотрудником, имеющим небольшие нарушения трудовой дисциплины несистематического характера или склонность к ним [1, с. 127]. Многие ошибочно предполагают, что эти беседы проводятся, чтобы наказать виновного. Однако же главная их цель – ликвидировать несоответствие между требованиями и фактическим поведением подчиненного. Опыт европейских специалистов по менеджменту показывает, что более 80% подобных несоответствий на производстве может быть исправлено только руководителем.

Дисциплинарные беседы должны проводиться правильно и последовательно. Неверно проведенная беседа усугубляет ситуацию и, более того, может вызвать тихий «саботаж» среди подчиненных. Чаще всего руководители допускают одну и ту же ошибку. Вместо того, чтобы поговорить с провинившемся сотрудником наедине, в более благоприятной для этого обстановке, руководители проводят беседу на месте и спонтанно, так сказать по «горячим следам». Как правило, в этом случае достается и правому, и виноватому – всем, кто попался под горячую руку. Так, руководители стремятся показать свой авторитет и бескомпромиссность руководства. На самом же деле добиваются противоположного эффекта, и вместо ожидаемого уважения появляется обида и личная неприязнь к руководству, что никак не способствует улучшению дисциплины в коллективе. Целесообразнее в этом случае сосредоточиться на получении ответов на вопросы:

- Не является ли возникшая ситуация средством привлечения внимания и доведения личных претензий?
- Не вызвана ли ситуация личными проблемами (конфликты в семье, в коллективе, болезни родственников либо собственное недомогание и др.)?
- Не связана ли возникшая ситуация с недостатком квалификации, помощи либо обучения?