УДК 334.735:658.3

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Е. К. Кишко

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель

Научный руководитель С. Н. Лебедева

Кадровые процессы в организациях потребительской кооперации обладают значительной спецификой, обусловленной социальной миссией, многоотраслевым характером деятельности и территориальными особенностями (преимущественно сельская местность). Характеристика этих процессов включает как традиционные для кооперации черты, так и новые подходы, формирующиеся под влиянием современных вызовов.

Ключевые слова: кадровые процессы, потребительская кооперация, управление персоналом, кадровая политика, мотивация труда, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.

THE CURRENT STATE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN CONSUMER COOPERATION IN THE REPUBLIC OF BELARUS

E. K. Kishko

Belarusian Trade and Economic University of Consumer Cooperation, Gomel

Scientific supervisor S. N. Lebedeva

Human resources processes in consumer cooperation organizations have significant specifics due to their social mission, multisectoral nature of activities, and territorial features (predominantly rural areas). The characteristics of these processes include both traditional features of cooperation and new approaches that are emerging under the influence of modern challenges.

Keywords: human resources processes, consumer cooperation, personnel management, personnel policy, labor motivation, labor resources, and human resources potential.

Современное состояние управления персоналом (кадровыми процессами) в потребительской кооперации Республики Беларусь характеризуется следующими основными признаками и тенденциями:

– централизация стратегических функций и тактической самостоятельности, предусматривающая четкое распределение задач в управлении персоналом. Центры принятия решений (облпотребсоюзы, облпо, филиалы) разрабатывают локальные нормативные документы и определяют основные условия кадровой политики, применимые ко всем организациям. Учет персонала и оперативное (тактическое) управление персоналом ведется непосредственно в первичных организациях. Это позволяет сочетать единые стандарты с локальной гибкостью на местах;

– сосредоточение внимания на внутреннем обучении через стажировки – в условиях нехватки подготовленных специалистов на рынке труда организации потребительской кооперации все больше полагаются на самостоятельную подготовку кадров. Стажировка рассматривается как наиболее актуальная основа для обучения работников необходимым знаниям, умениям, навыкам, а также адаптации новых работников. Это позволяет получить своих специалистов, адаптированных к конкретным потребностям организации;

– использование гибкого графика работы – в качестве оптимальных решений предлагается гибкий график работы и возможность работы на дому с учетом специфики работы в сфере потребительской кооперации (сезонная и неравномерная нагрузка). Это помогает привлечь работников и повысить удовлетворенность работой;

– совершенствование системы заработной платы – использование слельно-прогрессивной системы оплаты труда считается эффективным инструментом мотивации, поскольку учитывает личный вклад работника в работу организации.

В современных экономических условиях кадровая работа организаций потребительской кооперации ориентирована на две основные группы: молодых специалистов и опытных работников предпенсионного и пенсионного возраста. Этот дифференцированный подход проистекает из необходимости обеспечения преемствен-ности поколений, сохранения уникальных компетенций и омоложения трудовых ресурсов с сохранением высококвалифицированных ветеранов труда.

Итак, рассмотрим первое направление кадровой работы – работа с молодыми специалистами. Молодежь рассматривается как основной источник обновления талантов и инвестиций в будущее. Однако, как показывает практика, удержание молодых специалистов в системе потребительской кооперации остается проблемным направлением в связи со спецификой работы (сельская местность, низкая начальная заработная плата). В связи с этим кадровые процессы включают комплекс адаптационных и стимулирующих мер:

– институт наставничества – назначение опытных наставников для передачи не только профессиональных знаний, но и понимания кооперативных ценностей;

– социальная поддержка – выплата «подъемных» (единовременного пособия), обеспечение жильем или возмещение арендной платы;

– период адаптации – установление сниженных норм в первые месяцы работы для плавного вхождения в должность.

Второе направление – это удержание и мотивация опытных работников и сохранение их компетенций. Работники предпенсионного и пенсионного возраста являются носителями уникальных знаний и трудовых традиций, которые особенно ценны на закупочных мероприятиях, требующих высокой квалификации. Кадровая работа в данной группе направлена на следующее:

– стимулирование к продолжению трудовой деятельности – установление индивидуальных надбавок за стаж работы в системе потребительской кооперации, единовременные выплаты при заключении договоров с пенсионерами;

– гибкие формы занятости – предоставление неполного рабочего дня или переход на должности, не требующие высоких физических усилий;

– нематериальное признание – ведение досок почета, присвоение званий «Ветеран кооперации», чествование юбиляров;

Сбалансированная работа с данными двумя группами работников исключает «разрыв поколений» и обеспечивает стабильность основного состава организаций потребительской кооперации.

Кадровые процессы в потребительской кооперации осуществляются в специфической организационной среде:

– социальное партнерство, что означает развитие взаимодействия между нанимателями (Белкоопсоюз) и отраслевым профсоюзом (соглашения, которые консолидируют и укрепляют меры по соблюдению трудовых гарантий и созданию благоприятных и безопасных условий);

– существует своя система обучения персонала, включающая учреждения среднего специального и высшего образования потребительской кооперации, которая является мощным ресурсом и конкурентным преимуществом. Формирование лояльности к организации должно начаться до начала работы в потребительской кооперации (еще в период обучения в колледже или университете) и поддерживаться в первые три года работы;

– интеграция идеологической работы, что свидетельствует о том, что в структуру управления входят должности специалистов кадровой и идеологической работы, которые знакомят новых сотрудников с правилами внутреннего распорядка, историей, достижениями потребительской кооперации.

Таким образом, кадровые процессы в потребительской кооперации в настоящее время направлены на создание комплексной системы привлечения, адаптации, стимулирования и удержания кадров с учетом как социальной миссии сотрудничества, так и требований совре-

менного рынка труда. Основная задача – ликвидировать нехватку квалифицированных кадров в сельской местности и повысить престиж работы в системе потребительской кооперации.

Литература

1. Новые подходы к управлению персоналом в системе потребительской кооперации / Е. Н. Сочнева, И. В. Малимонов, Д. В. Зябликов, О. В. Старова // Лидерство и менеджмент. – 2023. – № 1. – С. 175–188.

УДК 658.512.23:687.01

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ ДИЗАЙНЕРСКИХ РЕШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «КОМИНТЕРН»)

А. В. Коноваленко

Учреждение образование «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Г. В. Митрофанова

На основе данных бухгалтерской отчетности ОАО «Коминтерн» за 2023–2024 гг. проанализировано влияние дизайнерских решений на экономические результаты предприятия легкой промышленности. Выявлена взаимосвязь между ассортиментной политикой и ростом прибыли от реализации, рентабельности продаж. Предложены направления совершенствования дизайн-менеджмента.

Ключевые слова: управление экономическими результатами, дизайн-менеджмент, рентабельность, ассортиментная политика.

MANAGEMENT OF ECONOMIC RESULTS OF THE ENTERPRISE ACTIVITY THROUGH DESIGN SOLUTIONS (ON THE EXAMPLE OF PC «COMINTERN»)

A. V. Konovalenko

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor G. V. Mitrofanova

Based on the financial statements of Komintern OJSC for 2023–2024, the influence of design solutions on the economic results of a light industry enterprise is analyzed. The relationship between the assortment policy and the growth of profit from sales and profitability of sales is revealed. Directions for improving design management are proposed.

Keywords: management of economic results, design management, profitability, assortment policy.

Для предприятий легкой промышленности, функционирующих в условиях высокой конкуренции, насыщенности рынка и динамично меняющихся потребительских предпочтений, одним из ключевых факторов повышения экономической эффективности выступает дизайн. В современной экономике дизайн перестал восприниматься исключительно как инструмент придания продукции эстетической привлекательности. Сегодня это стратегический ресурс, позволяющий предприятию формировать уникальное потребительское предложение, выделяться среди множества аналогов и выстраивать долгосрочную лояльность клиентов.

Именно дизайнерские решения в значительной степени определяют потребительскую ценность продукции, ее позиционирование на рынке и, что особенно важно, ценовую премию, которую покупатель готов заплатить за узнаваемый стиль, качество исполнения и со-