

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА
ОСНОВЕ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

БАКАНОВА Ю.А.¹, ЧЁРНАЯ Е.А.²

¹аспирант кафедры «Экономика, организация строительства и управление недвижимостью»,

²студент специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация производства»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Эффективность предприятия во многом зависит от организации работы всего коллектива в целом. Управление трудовыми ресурсами и грамотный подбор кадров имеют большое значение для конкурентоспособности и поступательного развития любой организации.

В статье рассмотрены особенности организации и управления жилищно-коммунальным хозяйством, принципы кадровой политики и система управления трудовым коллективом в КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска.

Ключевые слова: жилищно-коммунальная система, управление, персонал, оплата труда; мотивация.

MEASURES TO IMPROVE THE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE BASED ON THE
DEVELOPMENT OF A RECRUITMENT SYSTEM

BAKANOVA Yu.A.¹, CHORNAYA E.A.²

¹graduate student of the department "Economics, organization
construction and property management

²student of the specialty 1-27 01 01 "Economics and organization of production"

Belarusian National Technical University

Minsk, Republic of Belarus

The efficiency of the enterprise largely depends on the organization of the work of the entire team as a whole. Human resource management and competent recruitment are of great importance for the competitiveness and progressive development of any organization. The article discusses the features of the organization and management of housing and communal services, the principles of personnel policy and the management system of the labor collective in the housing and communal services of Pervomaisky district of Minsk.

Keywords: housing and communal system, management, personnel, remuneration; motivation.

ВВЕДЕНИЕ

Текущая экономическая ситуация определяет конкретную стратегию действий компании. В конкурентной среде выживет игрок, выигравший битву за своих клиентов. Это может сделать только квалифицированный персонал. Сотрудники являются одним из ключевых активов бизнеса, и успех бизнеса во многом зависит от эффективного управления персоналом.

Кадровая политика любого предприятия строится исходя из аксиомы: «человеческие ресурсы имеют наивысшую ценность для обеспечения постоянного развития компании и коммерческого успеха на рынке».

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЯ

Основными принципами кадровой политики КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска являются:

- эффективное использование персонала с максимальной выгодой для предприятия;
- нацеленность на последовательное достижение высоких результатов при обеспечении согласования интересов сотрудников и руководства;
- ориентация на постоянное развитие, открытость передовым технологиям в сотрудничестве с людьми.

Совершенствование системы управления трудовым коллективом возможно по нескольким направлениям (рис. 1).



Рисунок 1. Направления совершенствования системы управления трудовым коллективом КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска

Источник: собственная разработка авторов на основании [5]

Кадровая политика КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска должна основываться на ряде положений:

- о мотивации персонала,
- об оценке персонала
- об обучении персонала.

В целях мотивации повышения квалификации, приобретения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения работы определенной сложности, необходимо периодическое оценивание уровня профессионализма. Процесс оценки может проходить как формально (уровень образования, опыт, стаж работы в организации), так и комплексно, то есть с ориентацией на целевое развитие работников. Результаты оценки должны влиять на заработную плату, проявляясь, например, в виде целевой квалификационной надбавки.

Оценка персонала способствует решению таких важных задач как:

-установление обратной связи с работниками по профессиональным, организационным и другим вопросам.

-удовлетворение потребности сотрудников в оценке собственной работы и показателей качества.

Оценка персонала должна проводиться поэтапно:



Рисунок 2. Этапы оценки персонала КУП ЖКХ Первомайского района

Источник: собственная разработка авторов

Для выявления удовлетворенности работой необходимо периодически проводить анкетирование сотрудников. Помимо удовлетворенности трудом работодатель с помощью опросов может выяснить:

- степень лояльности персонала;
- отношение к предстоящим или начавшимся нововведениям;
- уровень приверженности к компании (готовность и желание работать в компании долгое время);
- уровень информированности персонала о жизнедеятельности компании;
- уровень вовлеченности персонала в решение корпоративных задач;
- уровень напряженности в коллективе.

Анкетирование должно проводиться постоянно, с периодичностью раз в 6 месяцев. Ответственный за проведение опроса – директор КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска.

Применение всех вышеназванных мероприятий улучшит степень подбора кадров. Спектр нематериальных стимулов можно расширить за счет проведения соревнования на звание лучшего работника месяца с выплатой премии, за счет выдачи особо отличившимся сотрудникам абонементов в бассейн, сауну и т.д. по выбору работника.

В любом коллективе присутствует дух соревнования. В этом не всегда задействован весь коллектив, но определенная группа людей постоянно пребывает в состоянии борьбы за личное преимущество перед остальными сотрудниками. Применительно к организации это должно

выражаться в создании доски почета для проявивших себя сотрудников, отмечать «лучших работников месяца». В течение месяца сотрудники пытаются достичь лучших результатов в работе по сравнению со своими коллегами, и как награда – их фотографии целый месяц размещены на доске почета. Стремление к лидерству повышает производительность труда. Приобретение абонементов для посещения бассейна, занятия спортом на 15 % снижают количество пропущенных по болезни дней и способны на 30 % также повышать производительность труда.

В основу кадровой политики необходимо положить аксиому: только тот работник, который хорошо работает и соблюдает дисциплину труда, сможет рассчитывать на материальное вознаграждение, карьерный рост, возможность развития и т.д.

ВЫВОДЫ

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит значительно повысить эффективность системы подбора персонала КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска, что приведет к повышению конкурентоспособности ЖКХ, так как в условиях развивающегося рынка именно персонал компании является его основным конкурентным преимуществом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018. – 161 с.
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
3. Барышев, А. В. Основы разработки управленческого решения : учебное пособие / А.В. Барышев. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. – 164 с.
4. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.

REFERENCES

1. Arkhipova, N.I. Modern problems of personnel management: monograph / S.V. Nazaikinsky, O.L. Sedova, Ros. state humanitarian. un-t, N.I. Arkhipova. - M. : Prospekt, 2018. - 161 p.
2. Bazarov, T. Yu. Psychology of personnel management: textbook and workshop for universities / T. Yu. Bazarov. - Moscow: Yurayt Publishing House, 2020. - 381 p.
3. Baryshev, A.V. Fundamentals of the development of management decisions: study guide / A.V. Baryshev. - M. : FORUM : INFRA-M, 2021. - 164 p.
4. Besedina, O.I. Innovative methods in personnel policy / O.I. Besedina, D.I. Znovenko, E.V. Malakhov // Economics. Management. Innovation. - 2019. - No. 1 (19). - P. 3-10.
5. Vukovich G. G. Personnel management: theory and methodology / G. G. Vukovich // Economics Profession Business. - 2019. - No. 4. - S. 20-25.