

УДК 658.114.45

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
НА ФИЛИАЛЕ «НОВОПОЛОЦКИЙ ХЛЕБОЗАВОД» ОАО «ВИТЕБСКХЛЕБПРОМ»****О.П. МАСЛОВА***(Представлено: канд. тех. наук, доц. М.Ж. БАНЗЕКУЛИВАХО)*

*Обозначены основные направления повышения уровня и эффективности работы с персоналом на Новополоцком хлебозаводе на основе накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта. Рассмотрены вопросы практического применения современных форм и методов управления персоналом и установлена зависимость улучшения показателей производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности организации от обеспеченности ее кадрами.*

Повышение эффективности работы организации в значительной мере определяется организованностью системы управления, зависящей от четкой структуры предприятия и деятельности всех ее элементов в направлении выбранной цели. Необходимость совершенствования системы управления персоналом на современном этапе определяется многими факторами. Это и оптимизация численности аппарата управления (административно-управленческого персонала), его функций; внедрение автоматизированных систем управления; применение современных технологий разработки и принятия управленческих решений. Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта.

В результате подробного и всестороннего анализа системы управления персоналом на Новополоцком хлебозаводе выявлены проблемы, препятствующие его эффективности. К таким проблемам относятся:

- высокая текучесть кадров, связанная с низким уровнем оплаты труда и тяжелыми условиями труда;
- рост нарушений трудовой дисциплины (основная причина – отсутствие работника без уважительной причины на рабочем месте);
- несоответствие коэффициента опережения (соотношения темпов роста производительности труда к темпам роста заработной платы) установленным нормам;
- отсутствие программного продукта для автоматизации системы управления персоналом, учета кадров и расчета заработной платы.

Для решения данных проблем и совершенствования системы управления персоналом на Новополоцком хлебозаводе предлагаются следующие мероприятия:

- 1) снижение текучести кадров;
- 2) сокращение нарушений трудовой дисциплины;
- 3) повышение производительности труда;
- 4) внедрение программного продукта, способствующего автоматизировать систему управления персоналом, учета кадров и расчета заработной платы.

Рассмотрим их более подробно.

- 1) Возможными путями снижения текучести кадров на Новополоцком хлебозаводе являются:
  - временная ротация персонала в связи с монотонностью выполняемых работ;
  - внедрение на предприятие соревновательных форм стимулирования;
  - создание «прозрачной системы» карьерного роста (при достижении определенных результатов труда и получении соответствующего уровня образования работник может продвигаться по карьерной лестнице);
  - обучение персонала за счет средств организации (предприятие страхует себя особым договором, по которому прошедший обучение специалист обязан отработать на прежнем месте определенный);
  - предоставление возможности самореализоваться (возможности выбора «карьеры» внутри предприятия: вертикальная, в смежных областях и узкопрофессиональная);
  - улучшение условий труда (строительство столовой, приобретения транспортного средства для перевозки персонала на работу и с работы, улучшения освещенности цехов и оснащения рабочих мест и т.д.);
  - проведение анонимного опроса «Степень удовлетворенности условиями труда и предложения»;

– увеличение социальных льгот за счет средств профсоюза (оказание работникам предприятия помощи в устройстве детей в детские сады, оплату мобильной связи при формировании «Корпоративной связи», оплату медицинских услуг сверх базовых и т.п.)

– внедрение принципов аутплейсмента в работу кадровой службы предприятия (оказание психологической, информационной, консультационной помощи увольняемым работникам).

2) К основным направлениям сокращения нарушений и укрепления трудовой дисциплины трудовой дисциплины на Новополоцком хлебозаводе следует отнести:

– проведение дисциплинарных мероприятий, разъяснительных бесед с работниками-нарушителями трудовой дисциплины;

– применение в организации методов принуждения для работников, постоянно совершающих прогулы без уважительных причин;

– применение поощрений за добросовестный труд;

– внедрение в организации биометрического терминала учета рабочего времени. В отличие от системы регистрации с использованием только карточек, биометрический терминал гарантирует, что никто не сможет зарегистрировать другого человека. Благодаря этому, исключается обман при учете рабочего временем и перерасход зарплаты. Поскольку каждый человек по биометрическим параметрам (отпечаток пальца) уникален, то биометрический терминал обеспечивает точный, надежный и быстрый способ идентификации работника. Именно поэтому сегодня многие субъекты хозяйствования стали использовать биометрию.

Достоинства биометрической системы учета персонала следующие:

1) для идентификации работников не требуется карточек или иных средств, идентификатор – их рука;

2) полностью исключается возможность регистрации работника другим работником;

3) исключается возможность допущения ошибок при регистрации и начислении зарплаты за отработанное время.

В таблице 1 представлено время недоработки персонала по неуважительным причинам и потери, полученные в результате оплаты неотработанного времени за 2014 год на Новополоцком хлебозаводе.

Таблицы 1

Расчет потерь от оплаты неотработанного времени на Новополоцком хлебозаводе за 2014 год

Причины недоработки	Количество человек	Количество раз	Время недоработки, ч	Потери от оплаты неотработанного времени, бел. руб.
1. Нарушение дисциплины	30	1	360	5 653 800
2. Прогул	2	20	40	628 200
3. Уход раньше времени	17	1	204	3 203 820
4. Опоздание	5	1	60	942 300
Всего	54	23	664	10 114 020

Источник: собственная разработка на основе [1, 2].

Стоимость приобретения и использования биометрического терминала учета рабочего времени по отпечатку пальца и бесконтактным proximity картам F16 представлено в таблице 2.

Таблица 2

Стоимость приобретения и использования биометрического терминала учета рабочего времени

Наименование комплекта	Стоимость, бел. руб.
1. Терминал	4 240 000
2. Карточки (на 15 лет)	2 915 000
3. Программный продукт (лицензия)	1 052 000
4. Техническое обслуживание	846 000
Итого	9 053 000

Источник: собственная разработка на основе [3].

Стоимость приобретения и использования биометрического терминала учета рабочего времени составит 9 053 000 бел. руб.

При внедрении биометрического терминала на Новополоцкий хлебозавод косвенный эффект проявится в следующем:

– повышении эффективности производственно-хозяйственной деятельности организации;

– укреплении трудовой дисциплины;

– росте производительности труда;

- рациональной организации ключевых бизнес-процессов;
  - справедливом начислении заработной платы сотрудникам;
  - автоматизированном контроле посещения.
- 3) Основными факторами повышения производительности труда на Новополоцком хлебозаводе являются:
- механизация и автоматизация производственных процессов, а именно установка расстойно-печного агрегата на базе хлебопекарной печи PPP2.1 34-82.210-E для производства формового хлеба [4];
  - внедрение ресурсосберегающих технологий (модернизация котельной с заменой котла E-1/9 на КП 0,5 в комплексе с горелкой газов АВG-45K-F-3-2-1-T-E для производства формового хлеба) [5];
  - повышение эффективности использования трудовых ресурсов за счет сокращения потерь рабочего времени, уменьшении числа рабочих среди тех, кто не выполняет норм выработки;
  - постоянное улучшение качества производимой продукции.
- 4) Автоматизация системы управления персоналом, учета кадров и расчета заработной платы является надежным инструментом совершенствования системы управления персоналом на Новополоцком хлебозаводе.

Среди российских производителей программных продуктов для управления персоналом можно выделить две организации: «Босс. Кадровые системы» и «АиТ Софт».

Для выбора наиболее подходящего программного продукта по управлению персоналом на Новополоцком хлебозаводе необходимо провести сравнительный анализ «АиТ:\ Управление персоналом» и «Босс-Кадровик». Сравнительная характеристика систем «АиТ:\ Управление персоналом» и «Босс-Кадровик» представлена в таблице 3.

Таблица 3

Сравнительный анализ «АиТ:\ Управление персоналом» и «Босс-Кадровик»

Признак сравнения	«АиТ:\ Управление персоналом»	«Босс-Кадровик»
1. Функциональность	Базовый набор	Базовый набор + аналитические возможности + автоматическое оповещение об отклонениях
2. Согласованность с другими программами	Полная согласованность	Полная согласованность
3. Адаптация к законодательству РБ	Параметрическая программа (возможность настройки в соответствии с законодательством РБ)	Высокая степень сложности приспособления к законодательству РБ
4. Возможность автоматического обновления информации	Необходимо оформление подписки на обновление на платной основе 4 раза в год	Автоматическое обновление (входит в лицензионное сопровождение)
5. Стоимость обновлений	10 794 000 бел. руб.	4 818 750 бел. руб.
6. Простота / Сложность обучения и использования	Простота в обучении и использовании	Сложность в обучении и использовании
7. Экономичность внедрения	Возможность покупки отдельных модулей	Покупка программы со всеми модулями
2. Стоимость программы	6 832 600 бел. руб. (бессрочная лицензия)	7 285 950 бел. руб. (лицензия на 1 год)

Источник: собственная разработка на основе [6, 7].

Следовательно, для автоматизации системы управления персоналом на Новополоцком хлебозаводе необходимо внедрить систему «АиТ:\ Управление персоналом», выбор которой продиктован следующими причинами:

1. В отличие от «Босс-Кадровик», программа «АиТ:\ Управление персоналом» более эффективна для управления персоналом до 1000 человек. На Новополоцком хлебозаводе списочная численность составляет 261 человек [8].

2. Программный продукт «АиТ:\ Управление персоналом» прост в обучении и использовании, что говорит от незначительных затратах времени на освоение программы.

3. Система «АиТ:\ Управление персоналом» может быть приспособлена к законодательству Республики Беларусь. Эта характеристика является одной из самых весомых, т.к. без соответствия нормам, нормативам, Указам, Постановлениям, формам отчетности и т.д., работа по управлению персоналом будет неправильна.

4. Программный продукт «АиТ:\ Управление персоналом» предоставляет возможность покупки отдельных модульных частей. В результате, на каждом рабочем месте задействованы только необходимые модули для каждого специалиста.

5. Программа «АиТ:\ Управление персоналом» в долгосрочной перспективе будет экономичнее, чем «Босс-Кадровик». Это объясняется тем, что «АиТ:\ Управление персоналом», во-первых, можно купить по отдельным модулям, во-вторых, лицензию необходимо приобретать только один раз.

Таким образом, косвенный экономический эффект от внедрения автоматизированной системы управления персоналом на Новополоцком хлебозаводе будет выражаться в следующем:

- формировании единой кадровой политики по труду и единого процесса управления трудовыми ресурсами;
- оптимизации численности трудовых ресурсов в соответствии с производственной программой;
- планировании потребности в трудовых ресурсах;
- оптимизации затрат на управление персоналом;
- реинжиниринге алгоритмов начислений/удержаний по заработной плате;
- минимизации расчетных ошибок, прозрачном распределении ответственности;
- упрощении схем документооборота, сокращении маршрута согласований;
- оптимизации численности и профессионально-квалификационного состава человеческих ресурсов;
- правильном расчете себестоимости продукции за счет точного учета затрат на оплату труда в единой номенклатуре статей затрат и системы производственных заказов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Отчет «по труду» филиала «Новополоцкий хлебозавод» ОАО «Витебскхлебпром» за 2014 год.
2. Табели учета рабочего времени в филиале «Новополоцкий хлебозавод» ОАО «Витебскхлебпром» за 2014 год.
3. Турникеты и системы контроля доступа [Электронный ресурс] / Каталог продукции // Учет времени. Биометрические терминалы. – Режим доступа: [http://tumiket.info/index/programma\\_ucheta\\_rabochego\\_vremeni\\_skachat\\_besplatno/0-8](http://tumiket.info/index/programma_ucheta_rabochego_vremeni_skachat_besplatno/0-8). – Дата доступа: 28.05.2015.
4. Бизнес-план инвестиционного проекта «Установка расстойно-печного агрегата на базе хлебопекарной печи РРР 2.1 34-82.210-Е для производства формового хлеба на производственных площадях филиала «Новополоцкий хлебозавод» ОАО «Витебскхлебпром» за 2014 год.
5. Бизнес-план модернизации филиала «Новополоцкий хлебозавод» ОАО «Витебскхлебпром» на 2012–2015 гг.
6. Каталог продуктов / АиТ: Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kpishop.ru/goods/746/>. – Дата доступа: 12.04.2015.
7. Кадровик-листовка [Электронный ресурс] // Система управления персоналом Босс-кадровик. – Режим доступа: [http://www.galaxyit.ru/download/Kadrovik\\_listovka.pdf](http://www.galaxyit.ru/download/Kadrovik_listovka.pdf). – Дата доступа: 12.04.2015.
8. Отчет «О численности, составе и профессиональном обучении кадров» филиала «Новополоцкий хлебозавод» ОАО «Витебскхлебпром» за 2014 год.

УДК 316.422(476)

### ПОНЯТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Я.В. ПОТОЯЛО**

*(Представлено: О.А. СКУМАТОВА, Е.М. КОЛЕСОВА)*

*Исследовано одно из самых перспективных направлений организации – инновационная деятельность, которая является главным фактором конкурентоспособности организаций. Приведены основные подходы к определению данного понятия, а также представлены группы факторов, препятствующих развитию инновационной деятельности в Республике Беларусь. Предложены мероприятия по активизации инновационной деятельности в Республике Беларусь.*

Тема инновационной деятельности сегодня очень актуальна, так как обусловлена необходимостью внедрения инноваций во все сферы жизнедеятельности общества.

Состояние инновационной деятельности в любом государстве является важнейшим индикатором развития общества и его экономики. В настоящее время инновационная политика в развитых странах является составной частью государственной социально-экономической политики. Она позволяет решать задачи перестройки экономики, непрерывного обновления технической базы производства, выпуска конкурентоспособной продукции. Социально-экономическая политика направлена на создание благоприят-