

степени значимости, которая определяется экспертным путем, и сопоставляя с затратами, выбирать пути совершенствования продукции.

Исследовательский этап – оцениваются предлагаемые варианты разработанного изделия. Рекомендательный этап – отбираются наиболее приемлемые для данного производства варианты разработки и совершенствования изделия. После этого с учетом значимости функций изделия, его узлов, деталей определяется прогнозируемый уровень роста его рентабельности. Это позволяет принять решение о выборе к производству конкретного изделия или направлений и масштаба его совершенствования, как в области конструирования, так и технологии изготовления продукции [2].

ФСА позволяет снизить себестоимость продукции, не снижая ее качества, что является очень важным показателем, ведь именно качество совокупности с себестоимостью обуславливает конкурентоспособность изделий. Оптимальное соотношение в формировании себестоимости технического уровня и качества выпускаемой продукции является в настоящее время наиболее характерной чертой работы предприятий в промышленно развитых странах. В условиях насыщенного рынка и преобладающей неценовой конкуренции именно высокое качество продукции в сочетании с невысокой себестоимостью служит главным фактором успеха.

Список использованных источников

1. Скворцов, В. А. Методы выявления резервов организационно-технического совершенствования поточных линий / В. А. Скворцов, П. А. Ткаченко // Вестник Витебского государственного технологического университета. Выпуск 18 / УО «ВГТУ». – Витебск, 2010. – С. 59-164.
2. Управление качеством : учеб.-метод. пособие / В. Е. Сыцко [и др.] ; под общ. ред. В. Е. Сыцко. – Минск : Выш. шк., 2008. – 192 с.

УДК 005.95

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Головач Т.Л., к.т.н., доц. Сысоев И.П.

Витебский государственный технологический университет

Актуальность совершенствования системы управления персоналом возникает во многих организациях и обусловлена развитием инфраструктуры рынка, изменением характера выполняемых работ и содержанием труда.

Основные задачи системы управления персоналом – обеспечение организации квалифицированными кадрами; создание необходимых условий для эффективного использования знаний опыта работников; совершенствование системы оплаты труда и мотивации; управление внутренними перемещениями и карьерой сотрудников; предоставление работникам возможностей для повышения квалификации.

Среднесписочная численность работников на КУП ОБУ «Витрайбыт» в 2012 году уменьшилась по сравнению с прошлым годом в связи с сокращением на 5 человек. Произошло сокращение доли рабочих в структуре персонала, что оказывает большое влияние на возможность осуществлять производственно-хозяйственную деятельность на достигнутом уровне.

Наибольший удельный вес в структуре персонала занимает категория рабочих, она составляет в 2012 году 72,3 %.

Вместе с тем численность руководителей и служащих за рассматриваемый период не изменилась, а ее удельный вес в структуре персонала увеличился у руководителей с 5,7 % до 6,16 % и у служащих с 20 % до 21,54 %.

Анализ процедуры кадровой работы, проводимой на предприятии, показывает, что в организации отсутствует долгосрочное планирование кадров. Подбор кадров осуществляется лишь в тот момент, когда возникает острая необходимость заполнения

вакансий. При этом допускается ряд ошибок – запаздывание в обеспечении торгового процесса необходимыми кадрами, прием персонала, не совсем соответствующего требованиям из-за срочной потребности в приеме.

В организации недостаточная проводится работа с кадровым резервом. Нехватка работников особенно ощутима во время отпусков и болезни. Это отражается на конечном результате деятельности организации в этот период времени (происходят сбои в работе, имеющемуся персоналу приходится выполнять сверхурочную работу).

Практически равномерно представлены все возрастные категории персонала, что говорит о хорошей почве для преемственности, когда более опытные работники служат примером для молодых специалистов. Однако вызывает тревогу высокий уровень среднего возраста персонала, так как он может стать причиной отсутствия новаторских идей.

В организации в основном работают женщины предпенсионного возраста со средним профессиональным образованием, большинство молодых специалистов уходят с предприятия на более высокооплачиваемую работу.

Процесс обучения и повышения квалификации персонала на предприятии не имеет системы. В основном обучение происходит по собственной инициативе работников в средних специальных и высших учебных заведениях.

Требуется совершенствования в организации и система материального и морально-психологического стимулирования труда.

Адаптация персонала является одним из главных направлений в системе управления персоналом предприятия. Новые работники, которые попадают в коллектив предприятия, нуждаются в определённой адаптации к условиям коллектива и труда. Адаптация персонала является одним из главных направлений в системе управления персоналом предприятия. Новые работники, которые попадают в коллектив предприятия, нуждаются в определённой адаптации к условиям коллектива и труда.

Система аттестации и оценки персонала также практически не налажена. Аттестация персонала проводится редко и только по инициативе руководства, когда определённый сотрудник не справляется с возложенными на него задачами.

В настоящее время в организациях бытового обслуживания существует множество кадровых проблем, таких как нехватка квалифицированных специалистов, недостаточное проведение подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов по социальной работе, низкая заработная плата, нехватка перспективных молодых сотрудников, текучесть кадров.

От правильно организованного управления персоналом организаций зависит качество кадрового состава организации, удовлетворенность персонала, и, как следствие, оказание качественной квалифицированной помощи населению.

Все перечисленные проблемы говорят о том, что совершенно необходимо совершенствование управления персоналом в организациях бытового обслуживания.

УДК 339.138

УПРАВЛЕНИЕ ПАРТНЕРСКИМИ ОТНОШЕНИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Асп. Вайлунова Ю.Г.

Витебский государственный технологический университет

В современном мире посредством развития рыночных отношений, усиления конкуренции на внутренних и мировых рынках предприятия легкой промышленности претерпевают реструктуризацию и организационные трансформации, которые влекут за собой смену представлений о системах управления от жесткой вертикальной интеграции к гибридным формам организации. Современные предприятия легкой промышленности сокращают число направлений своей деятельности и концентрируются на ключевых компетенциях.