

Таким образом, Республика Беларусь имеет развитую промышленность химических волокон и нитей. В стране производится широкий ассортимент такой продукции для различных нужд: от строительных материалов до ковровых изделий, от продукции промышленного назначения до домашнего текстиля. На долю страны приходится около половины общего объема производства волокон и нитей среди стран СНГ. Белорусские заводы реализуют свою продукцию на экспорт и успешно конкурируют с иностранными производителями, а некоторые виды волокон занимают лидирующие позиции на мировом рынке. Предприятия не останавливаются на достигнутом, проводят модернизацию производства, что позволяет им расширять ассортимент и улучшать качество производимой продукции.

Список использованных источников

1. Концерн «Белнефтехим» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://belneftekhim.by/ru>. – Дата доступа: 30.09.2023.
2. ОАО «Могилевхимволокно» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.khimvolokno.by/ru/>. – Дата доступа: 30.09.2023.
3. ОАО «Гродно Химволокно» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.grodno-khim.by/>. – Дата доступа: 01.10.2023.
4. РУП «Светлогорское ПО «Химволокно» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sohim.by/> – Дата доступа: 01.10.2023.
5. Завод «Полимир» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.polymir.by/>. – Дата доступа: 01.10.2023.

References

1. Website of the Belneftekhim concern [Electronic resource]/ – Access mode: <https://belneftekhim.by/ru> – Access date: 09/30/2023.
2. Website of the Mogilevkhimvolokno enterprise [Electronic resource]/ – Access mode: <https://www.khimvolokno.by/ru/> – Access date: 09/30/2023.
3. Website of the Grodno Khimvolokno enterprise [Electronic resource]/ – Access mode: <https://www.grodno-khim.by/> – Access date: 10/01/2023.
4. Website of the enterprise RUE “Svetlogorsk PA “Khimvolokno” [Electronic resource]/ – Access mode: <https://www.sohim.by/> – Access date: 10/01/2023.
5. Website of the Polymir plant [Electronic resource]/ – Access mode: <https://www.polymir.by/> – Access date: 10/01/2023.

© Sidorchik E.P., 2023

УДК 331.108

УСПЕХ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СРАВНЕНИЕ КЛАССИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ С СОВРЕМЕННЫМ МЕНЕДЖМЕНТОМ

Ю. С. Синютич, К. В. Баран
Научный руководитель: Т. В. Филиппова

Брестский государственный технический университет
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
elb00319@g.bstu.by

В настоящее время успех большинства организаций зависит от руководителя, который правильно мотивирует работников, распределяет обязанности каждого из них, обучает, вознаграждает, т. е. управляет. Существует множество подходов по управлению

296

персоналом и у каждого руководителя он свой. В нашей статье мы сравнили современные подходы по управлению персоналом с классическими, а также дали несколько советов, как добиться того самого успеха.

Ключевые слова: управление персоналом, сотрудники, руководитель, успех, вознаграждение, мотивация.

ORGANIZATIONAL SUCCESS THROUGH PERSONNEL MANAGEMENT: COMPARISON OF CLASSICAL MANAGEMENT THEORY WITH MODERN MANAGEMENT

Y. S. Sinyutich, K. V. Baran
Scientific supervisor: T. V. Filippova

Brest State Technical University
Republic of Belarus, Brest, st. Moskovskaya, 267
elb00319@g.bstu.by

Currently, the success of most organizations depends on a leader who properly motivates employees, distributes the responsibilities of each of them, trains, rewards, i.e. manages. There are many approaches to personnel management, and each manager has his own. In our article, we compared modern approaches to personnel management with classical ones, and also gave some tips on how to achieve that same success.

Key words: personnel management, employees, manager, success, reward, motivation.

В чем же секрет успеха большинства организаций?

Не зря говорят, что выработка любого работника зависит не только от его знаний и умений, но и от эмоционального состояния. А оно, в свою очередь – от отношений в коллективе. И именно руководитель выстраивает эти отношения. Поэтому секрет успеха большинства организаций и состоит в умении руководителя правильно управлять персоналом, то есть в его умение сплотить коллектив.

А что же такое управление персоналом?

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадров [1].

С моей точки зрения, самая главная цель в управлении персоналом – сделать так, чтобы ваши сотрудники были счастливы, продуктивны и достигли своих целей в кратчайшие сроки. А когда сотрудники счастливы и продуктивны, это не только хорошо для прибыли организации, но и для их морального духа и чувства выполненного долга. Чем больше они чувствуют, что вносят свой вклад в успех компании, тем больше вероятность, что они останутся с ней в долгосрочной перспективе.

Следует обратить внимание на современные тенденции в управлении персоналом. Лучший способ быть уверенным в том, что вы остаетесь впереди игры, – это знать, какие технологии популярны и доступны, и внедрять те, которые могут быть вам полезны. Обратите внимание на тенденции в сотрудничестве между удаленными и личными сотрудниками, а также рассмотрите другие инструменты, которые помогут улучшить результат Вашей деятельности, такие как инструменты расчета заработной платы, инструменты управления персоналом и многое другое. Бизнес меняется по мере того, как технологии становятся доступными, поэтому важно обращать внимание на тенденции, чтобы у вас был доступ к ним по мере их появления [2].

Сравним классическую теорию управления персоналом с современным менеджментом (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнение классической теории управления с современной [3]

Классическая теория управления	Современный менеджмент
Маленькое количество крупных организаций, т. е. нет жесткой конкуренции	Большое количество крупных организаций (как коммерческих, так и некоммерческих)
Относительно небольшое количество руководителей, частичное отсутствие руководителей среднего звена	Большое количество руководителей всех уровней
Управленческая работа часто не выделялась отдельно и не отделялась от неуправленческой деятельности	Четко выделены все управленческие функции
Маленькое количество людей, способных принимать важные для организации решения	Большое количество людей, способных принимать важные для организации решения
Упор на интуицию и приказ	Упор на рациональность и коллективную работу
Сбыт готового товара	Создание товара, необходимого потребителю
Работники выполняют исключительно свои специализированные функции	Работники вовлечены в процессы обучения, принятия решений, внесения предложений

Не стоит забывать, что мы живем в современном мире, и некоторые классические концепции, которые действовали на сотрудников десятки лет назад, сейчас неэффективны.

Несколько секретов по управлению персоналом с современным мире, которые помогут эффективно управлять [4, 5]:

1. Предложите своим сотрудникам гибкий график работы.

В Республике Беларусь на законодательном уровне предусмотрен как ненормированный график работы, так и дистанционный, если это не противоречит рабочему процессу. Один из самых эффективных способов повысить эффективность управления персоналом — предложить сотрудникам гибкий график работы. Они смогут улучшить баланс между работой и личной жизнью, что значительно повысит их удовлетворенность работой, а также даст им возможности для профессионального роста. Если есть возможность перевести сотрудников на удаленную работу, обязательно это сделайте! Когда у вас есть варианты удаленной работы, ваши сотрудники могут работать из любого места, и у вас больше гибкости при найме. Как говорят: «Дома и стены лечат».

2. Установите конструктивные рабочие связи.

Чтобы знать, как эффективно управлять вашим персоналом, очень важно узнать каждого члена вашей команды индивидуально, не только профессионально, но и лично – интересы, проблемы, хобби, личная жизнь. Для этого достаточно будет предложить своим сотрудникам пройти небольшие опросы, анкетирование, устроить неформальные выезды, мероприятия – все это поможет руководству «собрать картинку» своих сотрудников. Когда вы приложите усилия, чтобы узнать больше о том, как идут дела у ваших коллег и чем они увлечены, в команде возникнет гораздо более крепкая связь.

3. Признавайте и вознаграждайте настойчивость.

Чтобы управлять своим персоналом, не будьте одним из тех менеджеров, которые критикуют только тогда, когда им есть что сказать негативное. Если Ваш сотрудник предложил какую-нибудь идею, пусть даже совершенно нелепую, похвалите его. Тем самым вы замотивируете его размышлять над стартапами. И возможно, он в скором времени предложит вам идею, от которого будет зависеть успех компании.

Положительные комментарии помогут повысить уверенность ваших сотрудников и вдохновят их на более активную деятельность в будущем, поэтому очень важно, чтобы вы признали их достижения и усилия. Поощряйте инновации и следите за тем, чтобы все понимали, чего от них ждут.

4. Используйте программное обеспечение для учета времени и посещаемости.

Программное обеспечение учета рабочего времени также может улучшить показатели компании. Изначально придется вложить денежные средства в его разработку и внедрение, но оно значительно упростит рабочий процесс в будущем. Оно просто в использовании, а также упрощает процесс планирования. Сотрудники знают, что их зарплаты точны, и они могут легко просматривать свои графики, когда захотят. Они не застревают на мыслях, что планирование является личным, потому что они имеют своего рода контроль над ним. Они могут легко делать запросы о расписании и менять смены, и это повысит моральный дух.

5. Задавайте вопросы своим сотрудникам.

Не заставляйте замолчать тех, кто не согласен с вашим стилем управления или с направлением деятельности компании. Слушайте. Кроме того, опросите всю свою команду: что они думают по этому поводу, что им не нравится, какие изменения они бы хотели внести в рабочий процесс? Такое открытое обсуждение позволит заранее выявить трудности и сотрудничать для достижения цели. Это также заставит ваших сотрудников почувствовать, что их ценят и признают.

Эти критерии дадут вам массу возможностей применить свой собственный «бренд» лидерства и управления. Помните об этих концепциях, а также о своих собственных, и вы сможете собрать свою команду в приятной и увлекательной атмосфере!

Список использованных источников:

1. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 476 с.
2. Мыльник В. В. Исследование систем управления: учеб. пособие. / В. В. Мыльник, Б. П. Титаренко, В. А. Волочиенко. – М. : Академический проект; Трикта, 2014. – 150 с.
3. Управление современной компанией: учебник; под ред. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 430 с.
4. Игнатьева, А. В. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2015. – 345 с.
5. Сапегина, С. Г. Управление персоналом. Курс лекций / С. Г. Сапегина. – Урал. гос. лесотехн. ун-т, Екатеринбург, 2014.

References

1. Rajzberg, B. A. *Sovremennyj ekonomicheskij slovar'* / B. A. Rajzberg, L. Sh. Lozovskij. – 2-e izd., ispr. – M. : INFRA-M, 1998. – 476 s.
2. Myl'nik V. V. *Issledovanie sistem upravleniya: ucheb. posobie.* / V. V. Myl'nik, B. P. Titarenko, V. A. Volochienko. – M. : Akademicheskij proekt; Triksta, 2014. – 150 s.
3. *Upravlenie sovremennoj kompaniej: uchebnik; pod red. B. Mil'nera i prof. F. Lisa.* – M. : INFRA-M, 2011. – 430 s.
4. Ignat'eva, A. V. *Issledovanie sistem upravleniya: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov* / A. V. Ignat'eva, M. M. Maksimcov. – 2-e izd., pererab. i dop. – M. : YUNITI-DANA : Zakon i pravo, 2015. – 345 s.
5. Sapegina, S. G. *Upravlenie personalom. Kurs lekcij* / S. G. Sapegina. – Ural. gos. lesotekhn. un-t, Ekaterinburg, 2014.

© Sinyutich Y.S., Baran K.V., 2023