

Исследование результатов работы предприятия на основе проводимой им маркетинговой политики позволило предложить ряд мероприятий, эффект от внедрения которых представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Результат от внедрения мероприятий

Наименование мероприятия	Затраты	Результат
Оптимизация структуры ассортимента на основе ABC- анализа	3/п работников отдела маркетинга	Повышение оборачиваемости капитала, занятости работников; ориентация в ситуации внутри отрасли; проверка конкурентоспособности товара.
Разработка новой упаковки для продукции предприятия	30800000 бел.руб.	Увеличение объема продаж на 108780000 бел.руб. в год, годовой экономический эффект 6852000 бел. руб.
Мероприятия по реорганизации отдела	16349000 бел. руб.	Годовой экономический эффект 1651000 бел.руб в год
<i>Итого</i>		качественное улучшение деятельности специалистов всех 8503000 бел.руб

Источник: собственная разработка по данным предприятия

Все предложенные мероприятия возможны к реализации в условиях рынка и конкурентной среды ОАО "ВЗРД "Монолит", позволят упрочить позиции предприятия и расширить рынки сбыта.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Футчик Лионна Донатовна, директор научно-исследовательского социально-инновационного предприятия "Лисекон"

Успех деятельности предприятия зависит от эффективного менеджмента. Общая формула успеха имеет вид:

Руководитель +HR-менеджер = УСПЕХ.

HR-менеджер - "human research manager" - менеджер по персоналу. В отделах кадров предприятий работают квалифицированные специалисты, которых можно назвать менеджерами по персоналу. Но различия между кадровиком и HR-менеджером все же есть, и они достаточно существенные. Специалисты отдела кадров осуществляют "координацию человеческих ресурсов предприятия", в то время как менеджер по персоналу решает задачи построения комплексной системы управления персоналом. Основной задачей HR-менеджера является разработка конкретной кадровой программы с подробным описанием плана действий по поиску, подготовке и организации деятельности персонала. HR-менеджер является штатным сотрудником организации или оказывает консультационные услуги по договору.

Менеджер по работе с персоналом, прежде всего стратег. Он должен найти способ, чтобы каждый сотрудник работал максимально эффективно. Прежде всего, должен сам вникнуть в суть инновации и стратегию своего предприятия, компании.

Методы отбора персонала:

- * разнарядка;
- * знакомство;
- * случайный выбор;
- * интуиция;
- * делегирование эксперту;
- * тестирование и анкетирование;
- * интервью с использованием разнообразных быстрых методик.

Это именно тот путь, который проверен временем. Ответы на вопросы

правильным образом сформулированы и подобраны очень трудно подготовить за ранее или "просчитать" правильный т.е. ожидаемый в данной компании, данным человеком ответ.

Принципы подбора персонала:

1. Нет универсально хороших и плохих кандидатов, т.е. тех, кто подходит, есть те, кто подходит и те, кто не подходит для данной организации и работы.

2. В большинстве методов интервьюирования нет однозначно правильных ответов, есть подходящие и не подходящие.

3. Исключение - методики, оценивающие конкретные навыки. Вывод на основании интервью проверить минимум 3 раза, чередуя различные подходы в разные моменты интервью.

4. Не существует идеальных кандидатов, HR-менеджер должен уметь расставить приоритеты с требованиями кандидатов и выбирать лучшие, т.е. наиболее подходящего для компании и этой вакансии.

5. Знание и навыки, принципиально разные вещи. Для того, чтобы научиться применять все методы надо много тренироваться и осваивать постепенно.

6. Прежде чем переходить к методам оценки и проведению интервью важно четко и правильно определить стратегические и тактические задачи и понять какие именно люди будут оптимально подходить для данной работы. При неправильно определенении приоритетов огромный риск двигаться в неверном направлении.

Этапы подбора персонала

Деятельность по подбору персонала включает следующие этапы.

1. Формирование профиля должности. Профиль - это описание компетенции, опыта, а так же анкетных данных. Компетенции подразумевают, как индивидуально личностные характеристики (стрессоустойчивость, склонность к командной работе, креативность), так и навыки (умение вести переговоры, составлять бизнес-план и т.д.)

при составлении профиля учитываются два основных положения:

* особенности корпоративной культуры (команды)

* особенности выполняемой работы и среды, в которой она выполняется.

Правила составления профиля:

1. Компетенция должна быть сформулирована предельно конкретно

Коммуникабельность
Вежливое располагающее общение
Умение убеждать
Умение публично выступать
Постоянное желание общаться с людьми
Хорошо поставленная речь
Грамотная речь

2. Должны быть четко расставлены приоритеты. Для этого целесообразно представить информацию в виде таблицы.

Компетенция	Должность
-------------	-----------

Например:

	Торговый представитель	Секретарь	Пиар-менеджер
Умение убеждать	необходимо	Желательно	необходимо
Грамотная речь	необходимо	Необходимо	необходимо
Потребность в общении	необходимо	Безразлично	желательно

3. Каждая компетенция должна иметь свой измеритель. Пример приведен в таблице.

№п/п	Исходные данные	Компетенции
1	Принцип компании	Люди представляют собой важную ценность
2	Принцип компании	Склонность к работе в демократическом стиле управления
3	Высокая степень самостоятельности	Инициативность и способность к самостоятельной работе

Таки образом, использование на предприятиях и в организациях представленных методов подбора персонала позволит повысить эффективность управления и в целом эффективность предпринимательской деятельности.

ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНОВ КАК ЗОН ЭКОНОМИЧЕСКОГО РИСКА ДЛЯ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Платонова Лариса Александровна, доцент, к.э.н. Кафедра экономической теории и маркетинга

Республика Беларусь поддерживает торговые отношения сегодня более чем с 80 странами мира. Около 60% товарооборота Республики Беларусь приходится на страны СНГ, причем более 30% экспорта от общего объема (со странами СНГ и вне СНГ) приходится на Российскую Федерацию. Товарооборот Республики Беларусь со странами СНГ несмотря на то, что до 2008г. имел положительную тенденцию увеличения, в 2009 г. в условиях экономического кризиса резко снизился. По официальным статистическим данным Национального статистического комитета Республики Беларусь в 2003г. товарооборот со странами СНГ составил 21504 млн. долл. \$, в 2008г. 71952 млн. долл. \$, в 2009г. 49846 млн. долл. \$ (снижение составило 30, 72% без учета индекса инфляции долл. \$) [2]. В условиях экономического кризиса особенно остро встает вопрос об экономическом обосновании торгово-экономического сотрудничества Республики Беларусь со странами с учетом увеличившихся в разы рисков как финансовых, так и производственных (торговля и инвестирование средств в развитие комплексов стран: промышленности, потребительского, АПК и др.). В сложных экономических условиях важно определиться с регионами, странами, которые можно назвать как зоны повышенного риска и зоны благоприятные для взаимовыгодного торгово-экономического сотрудничества. Критерием оценки риска возьмем эффективность использования ресурсов анализируемыми экономическими системами. Так как Российская Федерация является важным торгово-экономическим партнером Республики Беларусь представляется интересным оценить возможные зоны риска и благоприятные зоны для сотрудничества проанализировав эффективность использования регионами данной страны ресурсов (финансовых, экономических, человеческих, инновационных, энергетических). Комплексным показателем, позволяющим оценить использование данных ресурсов, которые определены и как факторы назовем коэффициент конкурентоспособности регионов. Проанализируем 79 регионов Российской Федерации используя авторскую методику расчета коэффициента, которая подробно изложена в [3], суть которой состоит в оценке уровня конкурентоспособности как относительного расстояния между векторами (для каждого региона строится вектор) ортогонального многомерного пространства. Те регионы Российской Федерации, которые будут иметь выше коэффициент конкурентоспособности выделяются как зоны благоприятные для сотрудничества, те регионы, которые имеют низкий коэффициент конкурентоспособности называются зонами повышенного экономического риска.

Анализ проведем по 79 регионам Российской Федерации [1]. В анализе не участвовала Чеченская республика по причине отсутствия многих показателей в статистике и автономные округа: Таймырский (Долгано-Ненецкий), Эвенский, Ямало-Ненецкий, Ханты-Мансийский, Корякский, Коми-Пермяцкий, Усть-Ордынский Бурятский, Агинский Бурятский, Ненецкий по причине относительной