

абсолютном выражении составило 2 человека. В 2015 г. на работу были приняты 221 чел. Большую часть ресурсов составляют женщины. Проведённые исследования показывают, что в организации имеется большой качественный потенциал трудовых ресурсов.

Поэтому одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является совершенствование методов организации и нормирования труда, которые призваны обеспечивать усиление мобилизующей роли норм в повышении производительности труда и наиболее полном использовании оборудования, на основе своевременного пересмотра норм и оптимальной, равномерной их напряженности.

УДК 338.242

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Шаколо А.А. студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В современных организациях огромную роль играет социальное развитие коллектива. Предприятия с эффективной системой социального развития персонала имеют возможность максимизировать свои рыночные усилия и предложить рынку свои услуги и получить за их осуществление максимально возможную цену, позволяющую сполна окупить все затраты. Единственным условием роста любой организации в социальном плане является способность к развитию человека, человеческого капитала, персонала.

Социальное развитие организации предполагает решение таких задач как: стимулирование труда; оптимизация структуры персонала; улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда; соблюдение социальных гарантий и гражданских прав работников, социальное страхование; улучшение социальной инфраструктуры; рост жизненного уровня работников и членов их семей; создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом.

В соответствии с поставленными задачами проведенные исследования показывают, что в организации ОАО «Знамя индустриализации» в достаточной степени осуществляется: совершенствование социальной структуры персонала; его демографического и профессионально-квалификационного состава; регулирование численности работников; повышение их образовательного и культурно-технического уровня.

Характеристика динамики численности в организации показывает, что численность персонала за последний год возросла. Образовательный уровень работников достаточно высок, что является немаловажным критерием качественной характеристики персонала. Большую часть трудовых ресурсов занимают женщины (88,3 % от общей численности).

Важным моментом в совершенствовании социального развития организации является текучесть кадров. В 2014 году по причине прогулов было уволено 16 человек, что составило 9,3 % от общей численности уволенных или 2,4 % от среднесписочной численности работников. В 2015 году количество выбывших работников составило 173 человека, при среднесписочной численности – 669 человек. Текучести персонала составляет 26 % при норме для предприятия в 10 – 15 %. Как показывает исследования, имеется превышение на 11 % (26 % – 15 %). То есть в организации наблюдается излишняя текучесть, которая создает кадровые, технологические, организационные трудности, вызывает экономические

потери.

Большое значение в социальном развитии организации система стимулирования труда, в которой значительное место занимает оплата труда. Для совершенствования оплаты труда следует сократить затраты времени на изготовление изделий за счет внедрения технически обоснованных поэлементных норм времени и пересмотра норм времени. Обеспечить пересмотр действующих норм обслуживания (выполняемых работ) за счет расширения зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ.

Анализ деятельности коллектива показывает, что имеется возможность оптимизации численности руководителей и специалистов за счет совершенствования организационной структуры организации, провести совершенствование состава заработной платы работников. Имеется необходимость в переработке действующего Положения об оплате труда, о премировании, об установлении надбавок за профмастерство, высокие показатели.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социальное развитие означает не только изменения к лучшему в организации, повышение эффективности организации, но и ведет к повышению квалификации работников, самоактуализации человека в профессиональной деятельности.

УДК 658.3

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Антонов В.Н., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональной, социальных, организационно-экономических условиях труда.

Методы профессиональной адаптации персонала делятся на непроизводственные и экономические. Экономические методы, заключающиеся в материальном стимулировании работника, вне зависимости от их разновидности используются всеми предприятиями.

Помимо экономических, используются непроизводственные методы профессиональной адаптации. В данном случае каждый работодатель выбирает собственную модель проведения адаптационных мероприятий. В современной практике наиболее распространены следующие непроизводственные методы:

- метод неформализованного сопровождения (повышается эффективность адаптации только при целенаправленных действиях);
- метод проведения мероприятий (применяется для облегчения отношений в общении с коллегами);
- метод «корпоративный PR» (предусматривается разработка справочника, в котором перечисляются основные правила отношений в коллективе);
- командный тренинг (в результате проведения развиваются отношения между коллегами);
- инструктаж в подразделениях (позволяет повысить информированность о служебных обязанностях);
- «папка нового сотрудника» (входит комплект документов отдельного подразделения, который содержит ответы на вопросы, возникающие у новичка);
- наставничество (передача живого опыта «из рук в руки»);
- secondment (обмен сотрудниками, когда новый работник для приобретения необходимых навыков переходит в другой отдел или даже организацию);
- buddying (заключается во взаимоподдержке, взаимопомощи между