

М.: Экономика, 2012. – 628 с.

3. Гличев, А. В. Современное представление о механизме управления качеством продукции / А.В. Гличев // Стандарты и качество. - 2010. - №3. – С. 45 - 47.

4. Мазур, И. И. Управление качеством: учеб. пособие / И.И. Мазур. - М.: Омега - Л, 2012. – 400 с.

5. Галлеев, В. И. Экспертные методы / В.И. Галлеев // Стандарты и качество. – 2009. – №11. – С.49 - 52.

## **ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Р.С. Старосто<sup>1</sup>, ст. преподаватель,**

**Л.Г. Основина<sup>2</sup>, к.т.н., доцент, С.В. Основин<sup>3</sup>, к.с.-х.н., доцент**

*<sup>1</sup>Университет гражданской защиты Республики Беларусь,*

*<sup>2</sup>УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,*

*<sup>3</sup>Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь*

С ходом современного научно-технического и социального прогресса, с его противоречащими социальными и социально-психологическими тенденциями и последствиями неразрывно связаны многие проблемы управления на предприятии. Управление организацией представляет собой сложную работу, так же это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу, в силах которой обеспечить повышение эффективности производственно-экономической деятельности. Каждый работник представляет собой личность с неповторимыми переживаниями и запросами.

В стандартах СТБ ИСО 9001 - 2009, которые внедрены на предприятиях в Республике Беларусь, два из восьми принципов менеджмента качества напрямую связаны с управлением людьми. Это «лидерство руководителя» и «вовлечённость персонала». Периодическое определение уровня удовлетворённости персонала является одним из условий развития систем менеджмента [1 - 3].

Например, на базе обособленного структурного подразделения транспортного республиканского унитарного предприятия «Барановичского отделения Белорусской железной дороги» Локомотивного депо Лида в 2017 году проведён опрос персонала (71 % мужчин, 29 % - женщин) с целью определения удовлетворённости условиями и ресурсами для эффективной работы. Для этого использовались опросные листы для инженерно-технических работников, управленческого персонала, работников цехов.

С точки зрения иерархии потребностей по А. Маслоу структуру опросного листа можно выделить в следующие блоки:

- ресурсы, очерчивающие удовлетворённость физиологических потребностей;
- ресурсы, очерчивающие удовлетворённость потребности в безопасности, стабильности и порядке;
- ресурсы, рассматриваемые как удовлетворённость потребности в дружеских отношениях и чувстве принадлежности к определённой общности, группе людей;
- ресурсы, отражающие удовлетворённость в уважении и признании;
- ресурсы, отражающие удовлетворённость потребности в развитии способности.

В рамках проведённого тестирования, выяснилось, что к числу ресурсов с неудовлетворительным результатом отнесены морально - психологический климат в коллективе (45 % опрошенных), организация работы персонала и его нагрузки (30 % опрошенных). Работников и специалистов предприятия удовлетворяют график работы (53 % опрошенных) и организации рабочего времени (28,5 % опрошенных), компетентность руководителей (15 % опрошенных).

С помощью социометрического метода необходимо психологическое исследование климата малой группы. Это позволит работников отдела после обработки результатов согласно методу социометрии отнести к следующим группам: «звёзды», «предпочитаемые», «принятые», «пренебрегаемые», «отвергаемые». Данная методика позволит коллективу решать поставленные профессиональные задачи более продуктивно, снизить текучесть кадров на предприятии.

Растущие потребности практики и производства обуславливают необходимость управления различными малыми группами (экипа-

жами, бригадами) с целью достижения высоких производственных показателей.

Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. В этой связи бригада может быть рассмотрена, как формально замкнутая малая группа с неформальной структурой межличностных отношений, работающая в условиях временной психологической изоляции.

Анализ проведенных исследований показал, что индивидуальная производительность труда находится под сильным влиянием межличностных отношений в малых группах. Поэтому необходимо рассматривать совместимость бригад на 3 уровнях: профессиональном, психофизиологическом, социально-психологическом.

Все уровни совместимости являются взаимно независимыми и дополняют друг друга. Комплектация бригад должна осуществляться с учётом профессионально-психологической совместимости.

Человеческий капитал является одним из основных конкурентных преимуществ организации. Регулирование трудовых отношений (политика управления персоналом) должна быть направлена на развитие основных компонентов человеческого капитала и обеспечивать организационную сплочённость коллектива, высокий уровень ответственности всех работников, высокое качество работы за счёт применения эффективных мер морального и материального стимулирования, возможностей карьерного роста и повышения уровня квалификации сотрудников, удовлетворённости трудом и условием труда [4, 5].

### **Список использованной литературы**

1. Лихачев, А. В. Управление персоналом: генезис и эволюция теоретических подходов // Экономика и социум: современные модели развития. – 2012. – № 3. – С. 227 – 236.
2. Астахова, В. И. Исследование методов управления персоналом // Вопросы региональной экономики. – 2010. – № 4. – С. 31-39.
3. Зорина, Н. А., Акимова, Е. П. Стимулы работников как элемент системы управления персоналом предприятия // Управленец – 2012. – № 3-4. – С. 68–75.

4. Коваль, К. Г. Методология управления персоналом на промышленных предприятиях // Вестник Калининградского филиала Санкт - Петербургского университета МВД России – 2010. – № 3. – С. 81-85.

5. Караваев, В. А. Пути совершенствования системы управления персоналом компании // Сибирская финансовая школа – 2012. № 2. – С. 105-107.

**УДК 378.1**

**О ТЕМАТИКЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ТЕМЕ  
«ПАТЕНТНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ»  
ДЛЯ СТУДЕНТОВ БГАТУ**

**А.М. Карпович<sup>1</sup>, ст. преподаватель, Г.В. Сечко<sup>2</sup>, к.т.н., доцент,  
А.В. Яковлев<sup>2</sup>, ст. преподаватель**

<sup>1</sup> УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,

<sup>2</sup> Белорусский государственный университет информатики  
и радиоэлектроники,

г. Минск, Республика Беларусь

Студенты всех учреждений высшего и среднего образования Беларуси, в том числе и БГАТУ, изучают дисциплину «Основы управления интеллектуальной собственностью» (ОУИС), которая часто называется «Патентоведение».. Одной из тем курса ОУИС обязательно является тема «Патентные исследования», включающая в себя патентно-информационный поиск (ПИП) изобретений по базам данных патентных ведомств мира и международных организаций. Для проведения практических занятий по этой теме издан ряд пособий [1, 2]. Недостатками этих пособий, на наш взгляд, являются:

1) отсутствие в [1] конкретных указаний и заданий по ПИП изобретений;

2) отсутствие в заданиях по ПИП изобретений из [2] патентов с 2012 по 2018 год;

3) отсутствие в заданиях по ПИП изобретений из [2] патентов из базы данных патентного ведомства США (в [2] рекомендуется вы-