

ние, в общей численности данной категории персонала на конец года.

По результатам анализа и оценки разрабатываются необходимые корректирующие воздействия, направленные на повышение эффективности управления персоналом в организации.

УДК 677.023.77

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*К.э.н., доц. Коробова Е.Н., студ. Марковский Е.В.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Оценка персонала является неотъемлемой частью управления персоналом во всех его подсистемах. Всесторонняя и объективная оценка персонала помогает достичь целей как в производственной сфере современного рынка, так и в области развития персонала, которые отвечают стратегии предприятия на перспективу. Она сопровождает все этапы жизненного и профессионального пути любого человека, входит в явном или неявном виде в его повседневную трудовую деятельность.

Результаты оценки работы персонала используются для принятия управленческих и административных решений, связанных с продвижением, увольнением, стимулированием и наказанием.

В настоящее время признается необходимость формальной оценки качества и продуктивности выполнения должностных обязанностей для дифференциации оплаты труда, повышения эффективности и мотивации труда, также увеличения заинтересованности персонала в результативности функционирования предприятия и привлечению сотрудников к принятию решений.

Смысл работы оценки персонала становится понятен лишь в контексте кадровой политики, которую реализует организация. Невозможно осуществление функций или направления работы в отрыве от всего комплекса системы управления персоналом на предприятии.

Основные направления оценки персонала сосредоточены на достижении трех целей:

1. Административная цель направлена на достижение обоснованного административного решения на основе результатов оценки деятельности персонала.
2. Информационная цель состоит в том, что работники и руководители могут получить правильную, точную информацию о деятельности.
3. Мотивационная цель заключается в том, что оценка является важным средством мотивации поведения людей.

Методы оценки персонала: индивидуальная оценка, экспертная оценка, сравнительная оценка, шкала рейтингов поведенческих установок, групповая оценка, классификации, парного сравнения.

В целом по предприятию следует проводить комплексную оценку. Она позволит как осуществить оценку работников, основываясь на объективных и субъективных показателях, так и оценить деловые характеристики работника, его потенциал, который организация должна использовать с максимальной отдачей.

Грамотное использование инструментария, созданного для оценивания качеств персонала, является одним из необходимых элементов успешного и эффективного воплощения стратегии управления в любой современной организации.

Список используемой литературы

1. Гаврилова, О. Г. Обзор систем, методов и методик оценки персонала / О. Г. Гаврилова. – Москва: «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». – 2008. – № 6. – 13 с.

УДК 331.101.3

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА МИКРОУРОВНЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*К.э.н., доц. Коробова Е.Н., магистр. Савицкая К.Д.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Как показывает анализ теоретических подходов и результатов эмпирических исследований, оценка эффекта от инвестирования в систему развития персонала состоит в сравнении расходов на обучение (как совокупных, так и в расчете на 1 работника) с социально-экономическими показателями эффективности использования персонала – производительностью труда, уровнем текучести кадров, заработной платой. Для проведения оценки эмпирической базой выступили статистические показатели предприятий концерна «Беллегром» за период 2007–2017 гг. Методическим инструментом оценки был выбран корреляционно-регрессионный анализ и построение эконометрических моделей посредством программного продукта «Ri386 3.5.1». Для расчета производительности труда применяется два методических подхода:

1. Как отношение годового выпуска продукции без налогов к среднесписочной численности работников.

2. Как отношение добавленной стоимости к среднесписочной численности работников.

Оценить экономическую эффективность отдачи инвестиций в систему развития персонала можно по их взаимосвязи с производительностью труда.

Социальную эффективность инвестиций в систему развития персонала правомерно оценивать по их влиянию на систему мотивации через взаимосвязь с показателями заработной платы и текучести кадров.

В качестве исследовательской гипотезы рассматривается следующая: с увеличением расходов на обучение персонала происходит рост производительности труда, сокращение уровня текучести кадров, рост заработной платы работников.

Рассмотрим результаты проведенных эконометрических оценок по первой гипотезе.

Как показали результаты, среди предполагаемых зависимостей по параметру значимости коэффициента корреляции ($p\text{-value} < 0,05$) только в модели зависимости расходов на обучение персонала и производительности труда, рассчитанной по годовому выпуску продукции без налогов, коэффициент корреляции является значимым и сила его влияния удовлетворительная (0.1734046). Построенная по данным модель зависимости параметров $y=120.067+0.2915 \cdot x$ является значимой ($p\text{-value} = 0.01561 < 0,05$). Эта модель зависимости интерпретируется следующим образом: при увеличении расходов на обучение на 1 % производительность труда прирастет на 0,29 %. В случае нулевых расходов на обучение персонала производительность труда будет на уровне 120,0674 млн руб. на чел. Однако показатель Multiple R-squared, равный 0.03007, говорит о том, что только 3 % изменения производительности труда обусловлены влиянием расходов на обучение персонала.

Остальные предполагаемые зависимости не значимы, поэтому построить модель не представляется возможным.

Таким образом, исследовательская гипотеза подтвердилась частично: экономическая эф-