

**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА СИСТЕМ РАЗВИТИЯ
ПЕРСОНАЛА НА МИКРОУРОВНЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ
И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Аннотация: в статье представлены результаты исследования проблем развития персонала в организациях Республики Беларусь. Проведен сравнительный анализ с результатами исследования данной проблемы в Российской Федерации, что позволило выделить общие черты и национальные особенности.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, обучение персонала.

Korobova E.N.

Candidate of Economic Science, Associate Professor

Vitebsk State Technological University

**COMPARATIVE EVALUATION OF SYSTEMS DEVELOPMENT OF
STAFF AT THE MICRO-LEVEL IN THE REPUBLIC OF BELARUS
AND THE RUSSIAN FEDERATION**

Annotation: the article presents the results of the study of personnel development problems in the organizations of the Republic of Belarus. A comparative analysis with the results of the study of the problem in the Russian Federation, which allowed to identify common features and national characteristics.

Keywords: personnel, personnel development, personnel training

Исследование национальных особенностей в формировании и реализации систем обучения персонала в организации проводилось посредством анкетирования, для которого использовались идентичные для опроса анкеты. Методической основой формирования анкеты послужило исследование британского Chartered Institute of Personnel Development (CIPD), которое было проведено в 2007 и 2006 годах [1].

Первое исследование в области корпоративного обучения и развития персонала на территории Российской Федерации проводилось в г. Санкт-

Петербурге специалистами Открытой школой бизнеса с целью сбора информации о сложившейся в российской практике системы обучения и развития, выявление и анализ существующих тенденций.

Основными направлениями исследования были подходы к определению потребностей в обучении (как на уровне организации в целом, так и на индивидуальном уровне), используемые методы обучения и развития и тенденции их изменения, отношение к обучению персонала и его поддержка руководством организации и линейными менеджерами, а также текущая практика проведения оценки результатов обучения.

В Российской Федерации в исследовании приняло участие 600 специалистов в сфере управления персоналом и руководителей (сотрудники, менеджеры и руководители отделов персонала), а также топ-менеджеры, посредством электронной почты. В результате было получено 98 релевантных анкет. Основная часть респондентов относится к московским и Санкт-петербургским организациям.

В целях проведения компаративного анализа систем обучения персонала в организациях Российской Федерации и Республики Беларусь, была разработана анкета для проведения опроса работников кадровых служб организаций Республики Беларусь, включающая идентичные вопросы.

Исследование охватило 37 организаций различного размера, формы собственности и вида экономической деятельности.

Среди них у 60,4% наблюдается устойчивое финансово-экономическое состояние в 32,5% — неустойчивое, а в 6,97% — кризисное. По численности работников организации распределились следующим образом: 20,93% — до 100 человек, 30,23% — от 100 до 200 человек 18,6% — от 200 до 500 человек 30,23% — свыше 500 человек. В разрезе видов экономической деятельности доминирующее количество организаций относятся к промышленности — 44,18%, по 11,62% — это представители сельского хозяйства, связи и транспортной деятельности, остальные виды деятельности (строительство, оптовая и розничная торговля, снабжение электроэнергией, водоснабжение, образование, здравоохранение, государственное управление) распределились от двух до пяти процентов.

По полученной информации в разрезе одинаковых аспектов оценки систем обучения в организациях был проведен компаративный анализ, результаты которого представлены в таблице 1.

Таблица 1 — Результаты компаративного анализа систем обучения персонала на микроуровне

Оцениваемый параметр	Республика Беларусь	Российская Федерация
1	2	3
Нормативный характер обучения	Доминирует	Проявляется индикативно
Нацеленность на решение конкретных проблем	Редко	Часто
Степень ответственности сотрудников за собственное развитие	Низкая	Средняя
Наличие организационной культуры, поддерживающей процессы обучения	Начинает формироваться	Реализуется
Обязательность непрерывного профессионального развития	Обязательно	Желательно
Наличие формального подхода к определению потребности в обучении	Присутствует	Применяется не системно
Методы, которые планируется расширить использование	Наставничество (консультирование), внешние тренинги, электронные способы	Внутренние тренинги, наставничество (консультирование)
Часто применяемые способы оценки обучения	Изменения в процессе работы и результатах деятельности	Опрос мнения сотрудников после обучения, изменения в процессе работы, изменения в знаниях/навыках сотрудников после обучения

Окончание таблицы 1

1	2	3
Применяемые критерии оценки эффективности обучения	Прибыль, целевые показатели по продажам, удовлетворенность клиентов, удовлетворенность поставщиков	Изменение в текущих рабочих навыках, удовлетворенность сотрудников, результативность обучения, удовлетворенность клиентов, достижение целевых показателей по продажам
Отчетность о результатах обучения	Регулярно отчет о выполнении плана, доклад руководителю	От случая к случаю, Не отчитываются
Планируемые статьи бюджета на обучение	Участие в семинарах, тренингах, конференциях; оплата внешним консультантам	Участие в семинарах, тренингах; расходы на долгосрочное обучение

Источник: составлено автором на основе анкетирования и [1].

Общими характерными чертами для оцениваемых систем обучения (белорусской, российской) являются:

— серьезное отношение линейных менеджеров к обучению сотрудников;

— топ-менеджеры несут полную ответственность за определение потребности в обучении сотрудников;

— наиболее востребованным подходом в определении потребности в обучении является наблюдение за качеством работы и оценка индивидуальных запросов;

— предпочтение отдается активным методам обучения, формирующих практические навыки у сотрудников к выполнению работы (наставничество, тренинги на рабочем месте и пр.);

— оценка эффективности проведенного обучения осуществляется посредством опроса мнения сотрудников после обучения и анализа изменений в процессе работы. Основными применяемыми критериями оценки эффективности обучения являются прибыль, изменение в текущих навыках.

— в организациях формируются бюджеты на обучение.

Отличительными чертами действующей белорусской системы обучения выступают [2, 3, 4]:

- доминирование нормативного характера обучения;
- оторванность обучающих мероприятий от решения конкретных проблем организации;
- низкая степень ответственности сотрудников за собственное развитие.

Таким образом, проведенный компаративный анализ позволяет выделить общие черты и специфические национальные особенности в системах обучения Республики Беларусь и Российской Федерации.

Литература:

1. Федеральный экспертный канал «Бизнес-образование в России и за рубежом». Режим доступа: <https://ubo.ru/analysis/?cat=146&pub=1824>. (дата обращения: 20.11.2016 г.)
2. Ванкевич Е.В. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка рисков и потенциала / Е. В.Ванкевич, Е.И. Галешова // *Social Sciences Bulletin*. 2015. Vol. 20. №1. С. 23–44.
3. Коробова Е.Н. Опыт реализации корпоративного обучения и развития персонала // Научно-практический экономико-правовой журнал «Торговля, предпринимательство и право». 2016. №4. С. 9–13.
4. Коробова Е.Н. К вопросу об оценке эффективности внутрифирменного обучения персонала : Сборник трудов XI международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы». — Полесский государственный университет / Под ред. Шибeko К.К. — Пинск, 2017. С. 209–210.

УДК:35.088.6

Крупенина В.А.

2 курс, направление 38.04.04

Руководитель: д.э.н., проф. Синицкая Н.Я.

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова

**ОСНОВНЫЕ СЛОЖНОСТИ ПОДГОТОВКИ
И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ СФЕРЫ ЗАКУПОК
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Аннотация: в статье рассматривается проблема качественной подготовки кадровых резервов для эффективного и рационального