

2.2 Менеджмент

УДК 331.08

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Ванкевич Е.В., проф., Горовой С.О., студ.

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

Одним из направлений повышения эффективности системы управления персоналом в Республике Беларусь может стать формирование профессионального стандарта специалиста по управлению человеческими ресурсами (УЧР) организации. Первые профессиональные стандарты в этой области появились в США, затем в Великобритании, Канаде, Германии и ряде других стран [1], в том числе и в Российской Федерации. Применение профессиональных стандартов даёт возможность четко определить функциональные обязанности работника, требования к его компетенциям, оптимизировать расстановку, загрузку персонала, что в конечном счете положительно влияет на результативность деятельности специалиста в области УЧР и его вклад в формирование конечного результата деятельности организации. Использование профессиональных стандартов в масштабах всей организации позволяет обеспечить эффективную занятость всех сотрудников на рабочих местах, оптимизировать организационную структуру управления [2] и затраты нанимателя на персонал. В настоящее время в Республике Беларусь отсутствуют единые требования к деятельности специалистов по УЧР в организации. Во многих организациях применяются внутрикорпоративные регламенты к выполнению работы на отдельных участках деятельности, связанной с управлением персоналом. Как правило, эти документы не отражают особенности выполняемой трудовой функции, а скорее связаны со спецификой управленческого процесса в организациях. Более того, в большинстве случаев, деятельность в сфере УЧР основана на устаревшей структурно-организационной и нормативно-правовой основе, поэтому имеет преимущественно административный, делопроизводственный характер. Факторами, диктующими необходимость формирования профессионального стандарта специалиста в области УЧР в Национальной Рамке квалификаций Республики Беларусь, являются: отсутствие критериев определения уровня квалификации специалистов в области УЧР; отсутствие единой системы, подтверждающей профессионализм специалистов в рамках требуемых для работы знаний, навыков и компетенций. Основой профессионального стандарта является профессиограмма специалиста по УЧР, в которой четко сформулированы необходимые для выполнения трудовых функций знания, навыки и умения, а также требования к уровню образования и наличию практического опыта в области УЧР. Внедрение в деятельность организаций Беларуси профессионального стандарта специалиста по УЧР обеспечит эффективную работу с человеческими ресурсами, повысит уровень профессионализма в решении кадровых проблем и результативность формируемой информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах [3]. Практика применения профессиональных стандартов в других странах свидетельствует о необходимости их нормативно-правового закрепления, а также разработки соответствующего методического обеспечения для реализации технологий кадровой работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Оглоблин, В.А. Стандарты системы управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт создания и применения // Известия. – 2014. – № 3.
2. Савельева, Е. А. Профессиональные стандарты как инструмент управления численностью персонала и развития кадрового состава организаций // Лидерство и менеджмент. – 2018. – Том 5. – № 3. – С. 125–135.
3. Ванкевич, Е. В. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 2. – С. 73–92.

УДК 65.011

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Жукова Е.Д., студ.

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

Определение особенностей трудовой мотивации и ее оценка являются важнейшим фактором работы с персоналом, поскольку адекватно выбранные методы стимулирования трудовой активности открывают дополнительные возможности управления мотивацией труда, а также механизмы воздействия и влияния на человеческий фактор. Роль данной формы стимулирования исключительно велика. Важными инструментами материального стимулирования являются доплаты, надбавки к заработной плате, компенсации, премирование.

Проанализируем премирование рабочих ОАО «Знамя индустриализации», воспользовавшись двумя разными методиками и сравним эффективность данных систем.

Согласно первой методике, которая основана по использованию технически-обоснованных норм, определяется компенсационная часть премии за выполнение ($Пв$) и перевыполнение ($Пн$) технически-обоснованных норм ($Пк$). Рассчитывается среднерегрессивный уровень выполнения технически-обоснованных норм до внедрения системы премирования ($Нв$). Учитывая условно-постоянные расходы ($С1$) и полученную прибыль от реализации продукции ($С2$), эффективность премирования системы по предприятию рассчитывается по формуле (1):

$$Пв-Пк \leq \left(1 - \frac{Нв}{100}\right) \times (С1 + С2). \quad (1)$$

Во второй методике в качестве исходного уровня производительности труда ($Wн$) принимают среднемесячный плановый уровень выполнения норм выработки рабочими. Достигнутый уровень производительности труда ($Wд$) может характеризоваться соответственно среднемесячным фактическим уровнем выполнения норм.

Эффективность премирования за снижение трудоемкости продукции определяется неравенством (2):

$$Пн-Пк \leq \left(\frac{Wд}{Wн} - 1\right) \times (С1 + С2). \quad (2)$$