

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА МИКРОУРОВНЕ

В современных условиях меняется восприятие кадровой деятельности на микроуровне, возрастают требования к ее результатам (1; 2). В целях определения вклада кадровой службы в развитие организации, оценки ее потенциала, видения кадровых проблем и перспектив, в 2017 году был проведен опрос руководителей и специалистов кадровых служб 43 субъектов хозяйствования Беларуси. Исследование проведено методом стандартизированного анкетного опроса руководителей и сотрудников кадровых служб организаций (на примере Витебской области). При разработке анкеты использована методология международного исследования CRANET и Национального союза кадровиков Российской Федерации. Аналогичные исследования проводились авторами в 2008 и 2014 годах (2; 3). Проведенное исследование показало, что кадровые проблемы видят не все кадровые службы (только 44,1%) и не связывают бизнес-стратегию организации со стратегией управления человеческими ресурсами. При опросе выявлены такие проблемы, как нехватка специалистов с профильным образованием в области управления персоналом или менеджмента, доминирование юридических и технических специалистов в кадровых подразделениях организаций, слабая степень автоматизации кадровой деятельности. Наряду с положительными тенденциями повышения опыта и стажа руководителей кадровых служб организаций, желанием повышать свою квалификацию в профильной области, анализ выявил низкий организационный статус кадровой службы и ее недостаточное взаимодействие с другими подразделениями в организации (за 2014–2017 г.г. ситуация практически не изменилась). Установлена слабая степень консолидации усилий различных служб в решении кадровых вопросов, недостаточный уровень методического обеспечения в реализации современных кадровых технологий, поскольку реализуются только те из них, которые имеют нормативно-правовое обеспечение в Республике Беларусь, принятое на макроуровне (например, аттестация работников, формирование кадрового резерва, повышение квалификации) и не реализуются, либо представлены достаточно слабо те кадровые технологии, по которым нет обязательного нормативного закрепления на макроуровне. Часть кадровых функций практически не выполняется (управление затратами на персонал, анализ перспективной потребности в персонале и компетенциях). Сохраняется преимущественно делопроизводственный характер деятельности кадровой

службы. Для успешной деятельности белорусских организаций необходимо увязать их бизнес-стратегии со стратегиями управления человеческими ресурсами, дополнить существующую нормативно-методическую базу для их работы.

1. Клемина Т.Н. Управление человеческими ресурсами и результаты деятельности организации: теоретические дебаты и эмпирические исследования// Российский журнал менеджмента, Том 6, № 3, 2008, стр. 51–58.
2. Ванкевич, Е. В. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич [и др.]; под. науч. ред. Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцова. – Витебск: УО «ВГТУ», 2010. – 284 с.
3. Галешова, Е. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка рисков и потенциала / Е. Галешова, Е. Ванкевич // Socialo Zinatnu Vestnesis. – 2015. – № 1. – С. 23–44.68.

Alena Vankevich, Yana Vankevich (BELARUS)

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ

В докладе рассмотрены теоретические аспекты формирования кадровой политики организации, направленной на реализацию стратегии организации и формирование (укрепление) ее конкурентных преимуществ за счет эффективного использования человеческих ресурсов. Показано, что основной задачей кадровой политики является кадровое сопровождение развития организации. В ряде эмпирических исследований подтверждается наличие влияния систем управления человеческими ресурсами на эффективность деятельности организаций и их конечные результаты, наличие положительной корреляции между стратегической ориентацией системы управления человеческими ресурсами и деятельностью организаций (1–7). В Республике Беларусь таких исследований не проводилось. Традиционно к человеческим ресурсам (персоналу) относятся как к объекту затрат, а не как к источнику формирования конкурентных преимуществ организации. Это объясняет финансирование мероприятий по управлению человеческими ресурсами по остаточному принципу, поскольку эмпирических свидетельств наличия связи между деятельностью по управлению человеческими ресурсами в организации и ее коммерческим успехом нет. В работе выделено три подхода к