

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

формированию эмпирической базы для оценки эффективности управления человеческими ресурсами организации: на основе опроса работников кадровых служб организаций (2; 3); на основе анализа динамики статистических данных организации, характеризующих кадровые процессы (4; 5); на основе расчета показателей рентабельности персонала и эффективности инвестиций в человеческий капитал (6). Каждый из них имеет свои ограничения. Показано, что в качестве дополнительной базы правомерно использовать экономико-математические методы анализа, но для них в Республике Беларусь нет сформированной эмпирической панели данных. Для установления связи между конечными показателями деятельности организации и ее кадровым обеспечением в рамках исследования сформирована эмпирическая база, включающая данные 125 предприятий, входящих в концерн «Беллегпром» за 2007–2017 годы по следующим показателям: выручка от реализации, чистая прибыль, среднесписочная численность работников, количество отработанных человеко-часов, затраты на персонал, среднемесячная заработная плата, данные о движении работников и эффективности использования рабочего времени. Результаты ее обработки позволяют выявить взаимосвязь и влияние кадровых процессов на результаты деятельности организаций концерна.

Результаты

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Изд. 8-е. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
2. Завьялова Е.К., Цыбова В.С., Яхонтова Е.С. Взаимосвязь управления человеческими ресурсами и инновационной активности российских компаний// Российский журнал менеджмента, Том 12, № 3, 2014, стр. 3–32.
3. Зеленова О.И., Просвиркина Е.Ю. Влияние систем управления человеческими ресурсами на финансовые результаты деятельности банков в России//Российский журнал менеджмента, Том 15, № 4, 2017, стр. 463–490.
4. Исследование эффективности систем управления персоналом. Отчет. 2016//www.pwc.ru/hr consulting/Saratoga-2016. Дата доступа: 15.02.2018.
5. 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.
6. Фитц-Енц Ж. Как измерить HR-менеджмент. 3-е изд. – М.: Изд-во ГИППО, 2009.
7. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Ребров А.В. Управление человеческими ресурсами и эффективность компаний: есть ли связь?// Российский журнал менеджмента, Том 12, № 1, 2014, стр. 39–68.