

использования трудовых ресурсов и показателями эффективности деятельности предприятия; 3) разработать методiku регламентации труда, обеспечивающую наиболее полное использование профессионального и творческого потенциала работников, рациональную организацию их труда и повышение его эффективности.

С учетом выполнения перечисленных выше задач, регламентация труда может помочь организации адаптироваться к любым изменениям как внутри организации, так и во внешней среде (например, вызванным инновационными, структурными изменениями рынков и т.п.). Таким образом, регламентация труда становится всё более важным инструментом управления организацией и обеспечения эффективной работы сотрудников.

УДК 330.342

СТРУКТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПО СЕКЦИЯМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Конюшко Е. С., студ., Касаева Т. В., к.т.н., доц.

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

Современный мир меняется под воздействием информационных преобразующих технологий и инновационных бизнес-моделей, которые активно поддерживаются и развиваются информационными инструментами. Цифровая трансформация в большинстве случаев рассматривается как полная реорганизация бизнес-процессов организации на основе внедрения современных технологий и инструментов, что приводит к существенному улучшению характеристик бизнес-процессов и/или появлению принципиально новых их свойств и качеств.

К показателям цифровой трансформации из числа публикуемых в последнее время в официальной статистике Республики Беларусь могут быть отнесены такие технологии, как «большие данные», «интернет вещей», «искусственный интеллект», радиочастотная идентификация и «цифровой двойник». В данном исследовании проведена сравнительная оценка распространения названных технологий в организациях отдельных секций промышленности (таблица 1).

Таблица 1 – Структура промышленных организаций, использующих отдельные цифровые технологии

Удельный вес организаций секции в общем количестве промышленных организаций, использующих цифровые технологии	Секция В «Горно-добывающая промышленность»	Секция С «Обрабатывающая промышленность»	Секция D «Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом»	В %
				Секция E «Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов; деятельность по ликвидации загрязнений»
Искусственный интеллект	1	86	8	5
Большие данные	1	82	12	5
Интернет вещей	1	77	15	7
Радиочастотная идентификация (RFID)	1	88	7	4
Цифровой двойник	0,0	73	18	9
Удельный вес организаций секции в общей численности промышленных организаций	0,25	95,96	1,65	2,14

Составлено автором по данным публикаций Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Для объективности выводов в таблице добавлена последняя строка, характеризующая соотношение общего количества организаций по секциям промышленности. Принимая во внимание соотношение общего количества организаций по секциям промышленности, можно сделать вывод о более высоком уровне цифровой трансформации секции D, так как чуть более полутора процентов от общего количества организаций составляют значительные структурные показатели применения цифровых технологий. Кажущееся преобладание организаций обрабатывающей промышленности обусловлено масштабами этой секции, но ни по одному из рассмотренных видов цифровых технологий эта секция не может считаться лидером.

УДК 331.08

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯ «РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА» В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Ильина Д. А., студ., Коробова Е. Н., к.э.н., доц.

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

В современном мире, где конкуренция на рынке постоянно растет, организации вынуждены искать новые способы повышения эффективности своей деятельности. В систему ключевых оценочных показателей эффективности бизнеса входит рентабельность персонала.

Рентабельность персонала является важной характеристикой эффективности бизнеса. Она отражает результативность организации в части получения прибыли от инвестиций, вложенных в персонал. Анализ показателя «рентабельность персонала» позволяет оценить эффективность использования трудовых ресурсов и принимать обоснованные управленческие решения относительно персонала. Экономическое значение рентабельности персонала заключается в том, что она позволяет оценить, насколько затраты на персонал оправдываются его вкладом в достижение целей организации. Более высокая рентабельность персонала говорит о том, что использование трудовых ресурсов предприятия эффективно, а обратная ситуация может указывать на необходимость изменений в организации работы, обучении и мотивации сотрудников [1, с. 134].

Показатель «рентабельность персонала» является важным инструментом для принятия управленческих решений в области кадровой политики, мотивации сотрудников, планирования кадрового состава и оценки эффективности обучения и развития персонала.

Значение показателя рентабельности персонала используется для обоснования и принятия решений широкого функционального диапазона:

- прогнозирование потребностей в персонале. Расчет индивидуальной рентабельности каждого сотрудника может использоваться для прогнозирования потребностей в сотрудниках с учетом их профессиональной гибкости;

- прогнозирование затрат на персонал. Рентабельность персонала позволяет руководству получать информацию для проведения прогнозных оценок совокупных затрат на персонал (в том числе медицинское страхование, обучение, обеспечение жильем и прочие расходы связанные с персоналом), что позволяет более точно планировать бюджеты и принимать решения о распределении ресурсов;

- оценка эффективности рекрутинговых процессов. Менеджеры используют показатели рентабельности персонала в части оценки соотношения «затрат на найм (реклама, подбор персонала, интервью) и производительность новых сотрудников (доходы, выполнение целевых показателей работы), чтобы определить, насколько успешно организация привлекает и нанимает новых сотрудников», анализируют эффективность рекрутинговых процессов [1, с. 190];

- оценка эффективности работы подразделений, рабочих групп, отдельных работников с целью дальнейшей сегментации по уровню эффективности, что учитывается для распределения инвестиций в персонал;

- анализ эффективности функции развития персонала в части необходимой квалификации и компетенций работников, для выявления проблемных зон и разработки