

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО СПОРТА

Давыдова Е.В., ст. преп.

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Реферат. Актуальность исследования обусловлена необходимостью оценки эффективности внедрения программ развития корпоративного спорта. Целью исследования является оценка показателей, характеризующих воздействие корпоративного спорта на деятельность организации.

Ключевые слова: корпоративный спорт, эффективность, показатели.

Для оценки эффективности внедренных мероприятий по совершенствованию корпоративного спорта, как фактора управления персоналом, целесообразно использовать следующие показатели [1, 2]:

1. Текучесть кадров в процентах, %.
2. Уровень удовлетворенности персонала работой.
3. Вовлеченность персонала в занятие корпоративным спортом после внедренных мероприятий.
4. Производительности труда у сотрудников, занимающихся корпоративным спортом, %.
5. Сокращение количества дней по больничным листам, благодаря занятиям корпоративным спортом.
6. Привлекательность корпорации для молодых специалистов и сотрудников высокой квалификации [3].

Таблица 1 – Показатели эффективности внедренных мероприятий по совершенствованию корпоративного спорта

Показатель	2019	2020	2021
Текучесть, %	1,62	1,44	1,06
Уровень удовлетворенности персонала	72,1	77,9	78,64
Вовлеченность персонала в занятия корпоративным спортом, %	45,21	47,98	50,29
Производительность труда, %	101,8	117,2	117,5
Количество дней на больничном, %	29	21	17
Привлекательность бренда компании по мнению сотрудников, %	58	62	68

Исходя из выше предоставленных данных, можно сказать, что внедрение в корпоративную культуру спорта мероприятий, положительно отразилось на всех аспектах, ключевых значениях и показателях в системе управления персоналом организации: увеличилась эффективность использования рабочей силы, время пребывания на больничном сократилось, улучшился внутренний климат на предприятии, увеличился приток кадров и минимизировался отток профессионалов. Более того, спортивные мероприятия минимизировали время адаптации в коллективе новых сотрудников, появилась дополнительная мотивация персонала, связанная с достижением спортивных результатов и признание всех сотрудников, вовлеченных в спортивные мероприятия единой командой не только в спорте, но и в трудовой деятельности. И как результат – поднятие самооценки каждого сотрудника, как самостоятельной единицы, необходимой для всей команды то общегородские мероприятия максимально повышают лояльность сотрудников к компании и увеличивают момент конкурентной борьбы как в спорте, так и на рынке.

Список использованных источников

1. Ryskin, P., Kocheryan, M., Davydova, E. Self-identification features of professional athletes in modern Russia // Journal of Physical Education and Sport. – 2019. – Т. 19. – №. 2. – С.

1118–1125.

2. Кочерьян, М. А. Спорт как социальный институт, формирующий профессионалов: специфика социологического подхода / М. А. Кочерьян, А. И. Зверев, П. П. Рыскин // Управленец. – 2013. – № 1 (41). – С. 64–67.
3. Moreno, J. L. (Ed.). The sociometry reader. – 1960. – New York, NY, US: Free Press.

2.3 Экономика

УДК 331.101.6

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ИНДУСТРИАЛЬНОМ СЕКТОРЕ И СЕКТОРЕ ИКТ

Полушина А.А., студ., Касаева Т.В., к.т.н., доц.

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

Реферат. В исследовании дана сравнительная оценка уровня и динамики производительности в индустриальном секторе и секторе ИКТ. Приведены результаты указанного сравнения при использовании различных подходов к исчислению производительности труда. Индустриальный сектор характеризуется более высокими уровнями производительности труда, рассчитанными по объёму продукции, в то время как сектор ИКТ достиг наилучших результатов по добавленной стоимости, созданной в расчете на одного занятого. Аналогичная ситуация наблюдается и по среднегодовым приростам производительности труда. Обоснована актуальность применения показателя валовой добавленной стоимости в качестве критерия экономического эффекта при расчете производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, индустриальный сектор, сектор ИКТ, объем производства, валовая добавленная стоимость.

В соответствии с действующей секторной классификацией, индустриальный сектор в Республике Беларусь охватывает виды экономической деятельности, относящиеся к секциям В, С, D, E. [3] В свою очередь, собирательная группировка «Сектор информационных и компьютерных технологий» (далее – сектор ИКТ) включает виды экономической деятельности отрасли производства ИКТ, отрасли торговли ИКТ, отрасли услуг ИКТ [3]. Выделение сектора ИКТ в отдельную статистическую группировку обусловлено особым вниманием государства к развитию информационного общества [4].

Эффективность деятельности отдельных институциональных единиц, видов экономической деятельности, секторов оценивается рядом частных и обобщающих показателей. Безусловным приоритетом в оценке продуктивности деятельности той или иной группы экономических субъектов пользуется показатель производительности труда (далее ПТ).

В данном исследовании ставилась задача сравнительной оценки уровня и динамики ПТ индустриального сектора и сектора ИКТ. Для расчета производительности труда по данным видам деятельности были использованы следующие экономические показатели (табл.1):

- объем производства продукции (ОП);
- среднесписочная численность работников (Ч);
- валовая добавленная стоимость (ВДС).