

УДК 331.108.66 (476)

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Галешова Е.И., к.э.н., доц.

*Полоцкий государственный университет,
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

Ключевые слова: кадровая деятельность, управление персоналом, кадровая политика, человеческие ресурсы.

Реферат. Предметом исследования является кадровая деятельность организаций Республики Беларусь. Цель работы состоит в выявлении основных проблем кадровой деятельности белорусских организаций и разработке путей ее развития на основании мировых тенденций в области управления персоналом с учетом специфики социально-ориентированной белорусской экономики. Основными проблемами кадровой деятельности признаны: несоответствующий мировым тенденциям профессионально-квалификационный состав кадровых работников; низкий статус кадровых служб в организационной иерархии; недостаточное обеспечение кадровых служб; недооценка роли человеческих ресурсов в современной организации; отсутствие инструментов удержания персонала; невысокая насыщенность содержания выполняемой кадровой работы. С целью нивелирования указанных препятствий для инновационного развития экономики Беларуси предложены следующие мероприятия: разработка централизованной Концепции кадровой деятельности, регламентированной на государственном уровне; поднятие организационного статуса кадровой службы в структуре управления организацией и внедрение ее руководителя в стратегическое управление; использование кадровыми службами инновационных методов и инструментов работы с персоналом; совершенствование локального нормативно-методического обеспечения кадровой службы; оптимизация структурного строения кадровой службы с целью ее обеспечения квалифицированными специалистами разного профиля, объединенными в единое организационное подразделение в организации.

Инновационный путь развития экономики Республики Беларусь, модернизация производства предопределили повышенное внимание к человеческим ресурсам и делают необходимым совершенствование кадровой деятельности в организациях. В последние годы появляется все больше работ, посвященных необходимости активизации кадровой деятельности [1] и рискам, связанным с человеческим фактором (человеческим капиталом, человеческими ресурсами). В связи с высокой социальной значимостью проблем, возникших и нарастающих в этой сфере, ведется активный поиск научно-практических и управленческих мер их решения. Современные тенденции в трудовых отношениях характеризуются существенными отличиями от предыдущих этапов развития экономических систем как в зарубежных странах, так и в Республике Беларусь. Основными направлениями эффективной кадровой деятельности становятся ее стратегический характер, управление талантами и организационной культурой, баланс между работой и жизнью, развитие обучающейся организации [2]. В совокупности с неблагоприятными демографическими и миграционными процессами, происходящими в белорусском обществе, перечисленные обстоятельства формируют высокую актуальность темы исследования.

Проведенное в 2014 году авторское исследование потенциала кадровых служб [3] методом стандартизированного анкетирования руководителей и сотрудников кадровых служб позволило выявить круг проблем, характерных для отечественной кадровой деятельности, а также разработать направления ее развития.

Среди кадровых проблем организаций лидирует текучесть персонала – 59,6 % респондируемых организаций имеют текучесть свыше 10 %, при этом данную проблему отмечают у себя лишь 21,7 % руководителей и сотрудников кадровых служб.

Положительно коррелирующую с текучестью персонала низкую среднемесячную заработную плату отметили 19,8 % респондентов. Третьей по значимости кадровой проблемой был заявлен дефицит высококвалифицированных работников, отмеченный в 23 обследованных организациях. Отсутствие понимания у работников кадровых служб необходимости стратегического подхода к управлению персоналом подтверждают данные исследования: лишь 3,4 % респондентов отметили эту проблему в их организациях.

Систематизация полученных результатов позволила сформулировать следующие проблемы кадровой деятельности в организациях Беларуси:

1) несоответствующий мировым тенденциям профессионально-квалификационный состав кадровых работников (у 22 % респондентов имеющаяся специальность не соответствует занимаемой должности);

2) низкий статус кадровых служб в организационной иерархии (лишь 2,3 % организаций включили кадровую службу в общее руководство организации);

3) недостаточное обеспечение кадровых служб (отсутствие регламентированной Концепции кадровой деятельности; низкий уровень автоматизации кадровой деятельности; разобщенность структурных подразделений, связанных с трудовым фактором; недостаточный объем подготовки в вузах специалистов по управлению персоналом);

4) недооценка роли человеческих ресурсов в современной организации (низкая вовлеченность руководителей подразделений в кадровую деятельность; неразвитость отношений кадровых служб с заинтересованными внешними организациями, низкая вовлеченность руководителей кадровых служб в стратегическую деятельность организации);

5) отсутствие инструментов удержания персонала (высокая текучесть кадров при одновременном дефиците высококвалифицированных работников);

6) невысокая насыщенность содержания выполняемой кадровой работы (узкий спектр функциональных обязанностей кадровых работников; низкий объем регламентации кадровых процессов локальными нормативными документами; устаревшие формы и методы кадровой работы; отсутствие единой кадровой политики).

Игнорируя инновационные подходы к управлению персоналом, белорусские организации рискуют стать аутсайдерами в мировом экономическом сообществе, поэтому основными направлениями развития кадровой деятельности должны стать:

- разработка централизованной Концепции кадровой деятельности, регламентированной на государственном уровне, в которой, помимо прочих обязательных элементов, будут отражены новые функции кадровой службы в дополнение к традиционным (формирование единой кадровой политики; кадровая диагностика; расчет затрат и эффективности по каждому направлению кадровой деятельности; аутсорсинг; формирование организационной культуры; командообразование; управление кадровыми рисками; внедрение автоматизированных кадровых систем управления; кадровый маркетинг; кадровый лизинг);

- поднятие организационного статуса кадровой службы в структуре управления организацией и внедрение ее руководителя в стратегическое управление;

- использование кадровыми службами инновационных методов и инструментов работы с персоналом, в том числе внедрение мониторинга кадровых рисков с оценкой транзакционных издержек в трудовой сфере с последующим воздействием на выявленные высокие кадровые риски в зависимости от стадии их возникновения и задач кадровой политики;

- совершенствование локального нормативно-методического обеспечения кадровой службы;

- оптимизация структурного строения кадровой службы с целью ее обеспечения квалифицированными специалистами разного профиля, объединенными в единое организационное подразделение в организации;

- реализация принципов и направлений государственной кадровой политики Республики Беларусь с целью реализации стратегического курса на формирование социально ориентированной рыночной экономики, интеграции в мировую экономическую систему.

Предлагаемые рекомендации носят практический характер и направлены на повышение эффективности таких направлений кадровой деятельности, как оценка ее эффективности,

управление текучестью кадров, удержание высококвалифицированных работников, мотивация персонала и развитие организационной культуры.

Таким образом, главной кадровой проблемой, заявляемой организациями Республики Беларусь, является текучесть кадров. При этом руководство организаций должно понять, что это лишь следствие неразвитой кадровой деятельности в их организациях. Поэтому периодическая кадровая диагностика, управление кадровыми рисками, расчет затрат и эффективности по каждому направлению кадровой деятельности, предоставление возможности карьерного роста и дополнительных льгот, выплат и компенсаций, система премирования, основанная на результатах оценки персонала, повышение лояльности персонала к организации и снижение оппортунистического поведения за счет развития организационной культуры могут стать теми ориентирами в управлении человеческими ресурсами организации, которые позволят сделать их бизнес успешным и соответствовать инновационному пути развития Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. В. Кадровые службы: направления активизации / Е. В. Ванкевич // Беларуская думка. – 2011. – № 1. – С. 52-59.
2. Cappelli, P. Talent management for the twenty-first century / P. Cappelli // Harvard Business Rev. – 2008. – Vol. 86, Iss. 3. – P. 74-81.
3. Галешова, Е. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка рисков и потенциала / Е. Галешова, Е. Ванкевич // Social Sciences Bulletin / Socialo Zinatnu Vestnesis. – 2015. – № 1. – С. 23-44.

УДК 336.64

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Герман А.Н., ст.преп.

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

Ключевые слова: оборотный капитал, текущие активы, оборот денежных средств, оптимизация запасов

Реферат. В статье обоснована важность эффективного управления оборотным капиталом организации, приведены основные трудности, препятствующие бесперебойному финансированию достаточных объёмов текущих активов. Основными проблемами, стоящими перед организацией, обозначены: ускорение оборота денежных средств и оптимизация запасов текущих активов. Сокращение времени оборота денежных средств сокращает время, необходимое для получения сырья для производства продукции и способствует созданию меньших запасов текущих активов. Дополнительные возможности повышения эффективности использования оборотных средств следует искать в самой цепочке поставок. Сотрудничество производителя и его поставщиков создают новые возможности для высвобождения оборотного капитала, который является взаимовыгодным. Одним из перспективных направлений улучшения использования текущих активов является разработка модульных технологий производства продукции.

Управление оборотным капиталом связано с проблемами, возникающими, когда финансовый менеджер пытается управлять текущими активами, текущими обязательствами, а также взаимосвязями между ними. Из-за его важности особенно в промышленном секторе он считается жизненной кровью и контролирующим нервным центром бизнеса.

Эффективное управление оборотным капиталом может обеспечить успех организации, в то время как неэффективное управление им может превратить успешную организацию в убыточную, поэтому вопросы управления оборотным капиталом являются важнейшими для