

Список использованных источников

1. Возможные подходы к оценке инвестиционных проектов, осуществляемых на действующих промышленных предприятиях / Р. Мансуров // Директор – 2007. – № 9. – С. 41-43.
2. Современные подходы к оценке деятельности организации / В. В. Акулич // Планово-экономический отдел. – 2008. – № 11. – С. 27-38.

УДК 658.3

**ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ  
СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ  
НА ПРИМЕРЕ СООО «БЕЛВЕСТ»**

*Студ. Метлицкая А.С., проф. Ванкевич Е.В.*

*УО «Витебский государственный технологический университет»*

Научно-технические и технологические достижения стали определяющим фактором развития современного общества. Результаты инновационной деятельности вносят все более заметный вклад в экономику. Знания, на базе которых появляются новые и все более эффективные производственные и информационные технологии, дают в ряде стран основной прирост валового продукта и производительности труда. В таких условиях на смену подходу, рассматривающему персонал как издержки, которые надо сокращать, необходимо внедрять подход, в соответствии с которым персонал представляет собой один из ресурсов фирмы – человеческий капитал. Решению задачи, связанной с созданием условий для развития этого ресурса, способствует построение эффективной системы внутрифирменного обучения и развития персонала.

Система развития персонала – это целенаправленный комплекс информационных, образовательных элементов, которые содействуют повышению квалификации и способностей работников организации в соответствии с задачами ее развития. Составляющими элементами такой системы является обучение, переподготовка кадров, повышение квалификации, планирование трудовой карьеры, а также программы продвижения и высвобождения персонала.

Крупные зарубежные компании вкладывают в обучение и развитие персонала 1 – 5 % годового оборота [1, с. 65]. В японских корпорациях на одного человека в среднем приходится более 100 часов обучения в год [1, с. 67]. Средние затраты на персонал в России составляют 20 – 30 % от оборота предприятия [3, с. 23]. При этом 87 % этих затрат – это оплата труда и налоги на заработную плату, а все остальное – относительный HR-бюджет, включающий расходы на привлечение, обучение, развитие и удержание персонала. Для зарубежных концернов характерна организация специальных центров, ведущих профильную подготовку кадров. Программы обучения строятся исходя из запросов предприятий и связаны с процессом структурной перестройки и технического перевооружения производства.

Тема управления персоналом становится все более актуальной и для белорусского менеджмента. Вопрос о том, надо ли обучать персонал, становится риторическим и для нашей страны. Белорусский рынок обучения развивается, хотя и отстает от российского и, тем более, западного. Согласно данным белорусских авторов, только 10 – 15 % компаний на белорусском рынке имеют план по обучению своего персонала и бюджет на это обучение [4, с. 119]. А число организаций, гото-

вых рассчитывать возврат на инвестиции в обучение персонала, и вовсе единицы. Процесс обучения в большинстве случаев проходит формально и несистемно; преобладают индивидуальные формы обучения и разовые поездки, которые не позволяют нескольким работникам, прошедшим такое обучение, решить проблемы в организации. Вопросы планирования карьеры на белорусских предприятиях отходят, как правило, на задний план. Практика показывает, что работники часто не знают своих перспектив в данном коллективе. В зарубежном менеджменте управление карьерой уже давно перестало быть прерогативой сотрудника. Осознав прямую экономическую выгоду от планирования карьеры, работодатели активно внедряют специальные программы, помогающие их подчиненным определять приоритеты профессионального развития.

Большое внимание совершенствованию системы управления персоналом уделяется на СООО «Белвест». В рамках масштабного проекта по оптимизации организационной структуры с конца 2010 года на предприятии начал функционировать отдел развития персонала. Специалист данного отдела осуществляет комплекс работ, связанных с отбором кадров и их обучением. Отбор персонала происходит традиционно и включает планирование персонала, подбор кандидатов, многоступенчатый процесс их отбора по результатам обработки резюме, анкет, собеседований и принятие решения о приеме кандидата на работу. Что касается обучения, то организация осуществляет подготовку рабочих на производстве, переподготовку рабочих, обучение рабочих вторым (смежным) профессиям и повышение квалификации. Причем число лиц, прошедших различные виды обучения, с каждым годом возрастает.

Основными направлениями совершенствования системы развития персонала организации могут стать планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения работников, а также создание единой системы оценки эффективности обучения.

#### Список использованных источников

1. Жданкин, Н. Обучение персонала как фактор успеха / Н. Жданкин // Управление персоналом. – 2009. - № 18. – С. 65-68.
2. Интернет-портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] / Планирование и развитие карьеры. – Москва, 2010.
3. Рисин, И. Е. Инвестирование средств в персонал как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / И. Е. Рисин // Управление персоналом. – 2009. - № 15. – С.23-24.
4. Халюкова, Ю. Система корпоративного обучения и развития персонала в период экономической нестабильности // Кадровая служба. – 2009. – № 7. – С.118-121.

УДК 323+33

## ПОЛИТИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

*Ст. преп. Гришанов В. А., ст. преп. Ткаченко П. А.*

*УО «Витебский государственный технологический университет»*

Исторически модернизацию можно обозначить как процесс изменений в сторону того типа экономической, социальной и политической системы, которой сло-