

2. Об архитектурной, градостроительной и строительной деятельности в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 5 июля 2004 г., № 300-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – 19 июля. – № 109. – 2/1049.
3. Основные направления государственной градостроительной политики Республики Беларусь на 2007—2010 годы. Государственная схема комплексной территориальной организации Республики Беларусь: Официальное издание. – Минск: Б.и., 2007. – 119 с.
4. Основные направления государственной градостроительной политики Республики Беларусь на 2011—2015 годы / Министерство архитектуры и строительства Республики Беларусь Минск: Б.и., 2011. – 72 с.
5. World Development Report 2009: Reshaping Economic Geography / The World Bank. – Washington, D.C.: World Bank; London: Eurospan, 2009. – 383 p.
6. Промышленность Республики Беларусь: статистический сборник. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – С. 42.
7. Закон за регионалното развитие [Электронный ресурс] / Министерство на регионалното развитие и благоустройството. – Режим доступа: <http://www.mrrb.government.bg/?controller=articles&id=375>. – Дата доступа: 07.09.2015.

УДК 331.5(476)

СРАВНИТЕЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РАЗВИТИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

Маковская Н.В., д.э.н., доц.

*Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова,
г. Могилев, Беларусь*

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, квалификация работника, организация, развитие внутрифирменного обучения.

Представлены результаты исследования по определению общих трендов развития в системе внутрифирменного обучения в организациях России и Беларуси. Цель исследования – поиск общих направлений для взаимного использования опыта двух стран в организации внутрифирменного обучения.

Организации России и Беларуси имеют значительный опыт в организации и формировании системы внутрифирменного обучения работников. Для определения возможностей взаимного использования опыта целесообразно сделать сравнительный анализ развития и наличия изменений в системах внутрифирменного обучения двух стран. Цель такого сравнения – выявление общих (или разных) трендов развития системы внутрифирменного обучения. Если подтверждается гипотеза о том, что системы внутрифирменного обучения в России и Беларуси идентичны в своем развитии и происходящие изменения имеют одинаковый тренд, то существуют предпосылки для взаимного использования опыта двух стран.

Данный анализ был проведен с использованием социологического метода посредством анкетирования. Были определены мнения респондентов двух стран (Беларусь – 96 респондентов, Россия – 184) по вопросам, касающимся развития и изменений во внутрифирменном обучении (например, отношения руководства организации к внутрифирменному обучению; организационных принципов внутрифирменного обучения; целей внутрифирменного обучения в организации и т.п.).

Результаты сравнительного анализа и статистических оценок по собранным данным России и Беларуси характеризуются следующим.

1. В целом и в России и Беларуси одинаковое отношение руководства к обучению персонала и к развитию системы внутрифирменного обучения. Критериями интереса (шкала от 1 до 5) руководства к обучению была информация респондентов по поводу ее значимости: очень важное направление деятельности организации; так же важно, как другие направления работы с персоналом; полезное, но не самое важное направление работы с персоналом; вынужденная необходи-

мость; обучение отнимает средства и время. Оценивалась связь максимальных значений по этим критериям с уровнем квалификации работников и по категориям персонала. В результате значимой (значимость на уровне 0.05 (2-сторон.)) оказалась связь отношения руководства к обучению с уровнем квалификации специалистов: Беларусь (коэффициент корреляции – 0,236), Россия (коэффициент корреляции – 0,366). Значимой оказалась и связь отношения руководства к обучению с уровнем квалификации руководителей: Беларусь (коэффициент корреляции – 0,357), Россия (коэффициент корреляции – 0,326). Чем выше заинтересованность руководства организации в обучении работников, тем выше уровень квалификации руководителей и специалистов.

Существенным отличием является то, что на белорусских данных не выявлено взаимосвязи интереса руководства организации к обучению категории рабочих, а российские данные указывают на наличие прямой связи (коэффициент корреляции – 0,321). В российских организациях существует интерес руководства к внутрифирменному обучению категории рабочих.

2. В двух странах развитие инновационных принципов внутрифирменного обучения зависит от количества обучаемых работников в год. Существует прямая положительная зависимость (значимость на уровне 0.05 (2-сторон.) в Беларуси коэффициент корреляции – 0,438, в России – 0,329). Причем в Беларуси наблюдается большая заинтересованность руководства организации во внутрифирменном обучении и, тем самым, может прогнозироваться вовлечение большего количества работников в обучающую деятельность.

В России и Беларуси выбор целей внутрифирменного обучения имеют одинаковый тренд. Так значимым оказалось отношение руководства организаций к такой цели как подготовка работников к выполнению других функциональных обязанностей по новой профессии, квалификации (Беларусь: коэффициент корреляции – 0,248 Беларусь, Россия: коэффициент корреляции – 0,303). Однако для белорусских организаций важной является и такая цель, как подготовка работников в целях реализации стратегий развития предприятия.

Определена идентичность в выборе инновационных направлений во внутрифирменном обучении России и Беларуси, зависящая от ориентации на компетенции, которые будут у работников, после обучения. В таблице 1 представлены компетенции, которые сопровождают инновационное развитие организаций в России и Беларуси.

Таблица 1 – Компетенции, сопровождающие инновационное развитие организаций в России и Беларуси

Компетенции	Коэффициенты корреляция (связь между заинтересованностью топ-менеджмента и выбором компетенций)	
	Беларусь	Россия
1.Профессиональные компетенции	0,39	0,06
2.Коммуникационные компетенции	0,41	0,40
3. Самостоятельность	0,34	0,38
4. Умение работать в команде	0,35	0,45
5. Планирование работы	0,31	0,43
6. Умение решать проблемы	0,44	0,29
7. Знание иностранного языка	0,22	0,19
8 Готовность к изменениям	0,25	0,30
9. Лидерство	0,36	0,50

Значимость на уровне 0.05 (2-сторон.)

Корреляционные зависимости указывают практически на одни и те же компетенции, которые в качестве приоритетных выбирает топ-менеджмент организаций двух стран.

3. Проведена сравнительная оценка мотивации инновационных изменений в системе внутрифирменного обучения двух стран в зависимости от уровня хозяйственного состояния (прибыльная, безубыточная, убыточная) организации.

Результат такой оценки показал следующее:

– как в России, так и в Беларуси прибыльные организации в целом имеют достаточно высокую степень квалификации руководителей и специалистов, что минимизирует их интерес к инновационному развитию внутрифирменного обучения;

Таблица 2 – Оценка мотивации инновационных изменений в системе внутрифирменного обучения двух стран

Категории персонала	Уровень квалификации	Прибыльные организации		Безубыточные организации		Убыточные организации	
		Беларусь	Россия	Беларусь	Россия	Беларусь	Россия
Рабочие	недостаточный	8	7	10	3	6	2
	средний	25	21	10	9	12	2
	высокий	9	9	4	5	1	0
	Очень высокий	0	0	0	0	1	0
Специалисты	недостаточный	0	0	2	0	2	0
	средний	17	16	11	9	10	2
	высокий	24	25	11	8	8	2
	Очень высокий	1	1	0	0	0	0
Руководители	недостаточный	2	0	2	0	6	0
	средний	10	4	5	4	5	1
	высокий	17	33	15	12	6	3
	Очень высокий	13	5	2	1	3	0

– в двух странах безубыточные организации имеют высокий уровень квалификации у руководителей и специалистов. Однако значительное количество организаций указали на наличие среднего уровня квалификации у специалистов. Это в среднесрочной перспективе может стать предпосылкой формирования потребности в повышении уровня квалификации данной категории работников;

– принципиальная разница в оценке мотивации изменений в системе внутрифирменного обучения двух стран состоит в том, что в Беларуси для убыточных организаций характерен средний уровень квалификации у руководителей, специалистов и рабочих. В России респонденты убыточных организаций не подтверждают среднего уровня квалификации у всех категорий работников.

Поэтому, в России и Беларуси формирование мотивации инновационных изменений в системе внутрифирменного обучения в зависимости от уровня хозяйственного состояния организации будет иметь место скорее в безубыточных организациях.

Таким образом, оценки мнений респондентов в организациях России и Беларуси по вопросам, касающимся развития внутрифирменного обучения, показали наличие одинаковых трендов в изменении данной системы, которые связаны с одинаковым отношением руководства к обучению персонала в организациях двух стран, с наличием зависимости использования инновационных принципов внутрифирменного обучения от количества обучаемых работников в год, с идентичной мотивацией ко внутрифирменному обучению, которая формируется исходя из уровня хозяйственного состояния (прибыльная, безубыточная, убыточная) организации.

Идентичность трендов в развитии системы внутрифирменного обучения в России и Беларуси определяют возможности взаимного использования опыта России и Беларуси в формировании внутрифирменных систем обучения персонала.

УДК: 330.44

ПРИМЕНЕНИЕ В МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ ПОКАЗАТЕЛЯ «ДОБАВЛЕННАЯ СТОИМОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ В ЭКСПОРТЕ»

Быков А.А., д.э.н., проф., Колб О.Д., асс.

*Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: добавленная стоимость национального происхождения в экспорте; таблицы «Затраты-Выпуск».