

## СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Гончарова Е.С., маг.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье представлены результаты исследования, которое проводилось посредством анкетирования работников кадровых служб предприятий Витебской области Республики Беларусь. Это позволило определить особенности систем развития персонала на микроуровне.

Ключевые слова: персонал, обучение персонала.

В настоящее время стремительно развивается бизнес и растет конкуренция. Задачей любой организации является не только выживание, но и сохранение конкурентоспособности. Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Поэтому проблема обучения персонала весьма актуальна.

Очень быстро изменяются как внешние условия (система налогообложения, развитие технологий, появляются новые конкуренты и т. п.) так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятий, технологические изменения, появление новых рабочих мест и др.), что ставит большинство белорусских организаций перед необходимостью подготовки персонала к настоящим и будущим изменениям.

Оценка осуществлялась по средствам, анкетирования работников кадровых служб предприятий города Витебска и Витебской области. В 2017 году в исследование было вовлечено 37 организаций.

В большинстве организаций-респондентов сложившаяся экономическая ситуация осталась без изменений, у четверти – ухудшилась, у а пятой части респондентов стала более благоприятной. Несмотря на изменения в экономической ситуации, объемы финансирования программ по развитию и обучению сотрудников в 67 % организаций остался неизменным, а у 14 % даже увеличился. Вследствие чего, отмечается тенденция к увеличению расходов на обучение и развитие (14,71 % прогнозируют рост, а более половины – не планируют сокращение данной статьи расходов). Такая ситуация обусловлена позицией руководства организаций относительно необходимости поддержания функции обучения и развития персонала, которая является основой успеха деятельности организации. Интерес исследования к данной проблеме вызвал поиск зависимости между изменениями в текущей экономической ситуации в организации и таких процессов в системе обучения и развития персонала как изменение расходов на обучение в текущем периоде, ожидаемые изменения в финансировании обучения, отношение к обучению руководства организации. В результате исследования выявлена следующая взаимосвязь:

- с ухудшением экономической ситуации, происходит сокращение финансирования программ развития персонала;
- с улучшением экономической ситуации наблюдается в равной степени, как увеличение, так и постоянство объемов финансирования программ развития и обучения;
- при стабильной работе организации как текущие, так и ожидаемые расходы на финансирование системы развития останутся на прежнем уровне.

В результате исследования были определены наиболее востребованные методы по восполнению недостатка знаний или навыков. Наиболее популярные методы обучения персонала в исследуемых организациях выявлены: внешние курсы повышения квалификации (25,83 %), обучение «на рабочем месте» (17,5 %), мероприятия по обмену опытом между сотрудниками (11,67 %), консультирование (наставничество) со стороны непосредственных руководителей (10,00 %). На практике реализация обучающих методов имеет различную степень результативности от эффективных до неэффективных.

К малоэффективным методам обучения, по мнению респондентов, относятся: аудио-видео программы; внутренние тренинги на рабочем месте; внешние мастер-классы, конференции, выставки; внешние программы тренингов; ротация работ, смена

деятельности, электронные способы обучения; аудио-видео программы.

К высокоэффективным методам относятся: обучение «на рабочем месте»; мероприятия по обмену опытом между сотрудниками; консультирование (наставничество) со стороны непосредственных руководителей; корпоративные тренинги вне рабочего места; внешние курсы повышения квалификации; стажировки сотрудников внутри организации. Таким образом, как показывают результаты оценки, эффективными методами, с точки зрения экспертов, являются те, которые имеют высокую результативность по следующим критериям: обратная связь, практическая направленность, учет индивидуальных особенностей, возможность переноса знаний.

Так же в ходе исследования было установлено, что системного и методичного подхода к оценке эффективности обучающих мероприятий нет. Но часто предпочтение отдается количественным критериям, у которых есть четкий механизм расчета или прямое влияние на конечные результаты деятельности, как работника, так и организации. Постоянно используемыми критериями при оценках являются: достижение целевых показателей по продажам (38,46 %), прибыль (36,00 %), удовлетворенность клиентов организации (34,62 %), удовлетворенность поставщиков (29,63 %), производительность труда (25,00 %), изменение числа несчастных случаев (26,92 %), текучесть кадров (24,14 %).

При исследовании источника финансирования обучающих мероприятий, было выявлено, что в каждой пятой организации не предусматривается выделение бюджета на обучение и развитие (20,0 %). В остальных – это обязательная статья предстоящих расходов (80,00 %)

Изучая структуру планируемых затрат на обучение, можно отметить, что наиболее востребованными являются: участие в конференциях (40,98 %), расходы на долгосрочное обучение и образование сотрудников (24,59 %). При этом работа по привлечению внешних консультантов и тренеров (9,84 %), как и закупка (разработка) систем электронного обучения (13,11 %) менее востребована.

Таким образом, в ходе исследования была проанализирована действующая практика системы обучения персонала на микроуровне. Это позволило определить достоинства и недостатки применяемых методов, были выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются организации при обучении персонала, основные методы, применяемые при оценке эффективности обучения, а также факторы, влияющие на эффективность обучения персонала в организациях Республики Беларусь.

#### Список использованных источников

1. Маковская, Н. В. Инвестирование человеческого капитала через внутрифирменное обучение в организациях Беларуси / Н. В. Маковская // Вестник Витебского государственного технологического университета . – 2015. – № 29. – С. 134.
2. Ванкевич, Е. В. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка рисков и потенциала / Е. В. Ванкевич, Е. И. Галешова // Social Sciences Bulletin. – 2015. – Vol. 20, № 1. – С. 23–44.
3. Коробова, Е. Н. Опыт реализации корпоративного обучения и развития персонала / Е. Н. Коробова // Торговля, предпринимательство и право. – 2016. – №4. – С.9–13.
4. Коробова, Е. Н. К вопросу об оценке эффективности внутрифирменного обучения персонала / Е. Н. Коробова // Сборник трудов XI международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы»; под ред. Шибeko К. К. – Пинск : ПолесГУ. 2017. – С. 209–210.
5. Коробова, Е. Н. Проблемы в области обучения персонала в современной организации / Е. Н. Коробова, А. Ю. Радкевич // Тезисы докладов 50-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов, посвященной Году науки. – Витебск: ВГТУ, 2017. – 269 с. – С. 48.
6. Ванкевич, Е. В. Кадровая диагностика в современной организации: проблемы и решения / Е. В. Ванкевич // Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции «Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст»: в 2-х ч. – Ч.2. – Гродно ГрГУ им. Я. Купалы, 2017. – С. 11–19.
7. Ванкевич, Е. В. Методические аспекты совершенствования информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в персонале в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы» / ГНУ «Институт экономики Национальной

- академии наук Беларуси»: в 4-х ч. – Ч. 1.– Минск, 2017. – С. 27–31.
8. Алексеева, Е. А. Исследование управления затратами на персонал в организациях Республики Беларусь / Е. А. Алексеева // Вестник ВГТУ. – 2017. – № 2 (33). – С.115–122.

УДК 331.1

## ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОАО «ЗНАМЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ»

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Савицкая К.Д., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В материалах рассмотрены теоретические аспекты кадрового потенциала, авторские подходы к определению кадрового потенциала. Рассмотрены компоненты кадрового потенциала и способы его оценки. Проведен анализ и дана оценка кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации».

Ключевые слова: персонал, кадровый потенциал, оценка кадрового потенциала.

Кадровый потенциал – возможности определенной категории рабочих специалистов или других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными целями на определенном этапе развития. То есть, это возможности, способности человека в трудовой сфере, применимые для достижения целей конкретной организации.

Однако некоторые авторы, а именно А. Б. Борисов и В. В. Адамчук, утверждают, что кадровый потенциал является составной частью трудового потенциала организации и большинство экономических источников названные термины используются как синонимы [2, с. 418; 1, с. 220].

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления организацией. На сегодняшний день существует разнообразие теоретических подходов к пониманию составляющих кадрового потенциала, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Теоретические подходы к пониманию составляющих кадрового потенциала

<b>Авторы</b>	<b>Составляющие кадрового потенциала</b>
Крум Э. В.	Численность кадров; их образовательный уровень; личностные качества; профессионально-квалификационная, половозрастная структура; характеристики трудовой и творческой активности
Коломоец Е. Н.	Профессиональные знания работников; умения и навыки; компетентность; профессиональная мобильность; инновационность; профориентированность и т. п.
Кибанов А. Я.	Психофизиологический; социально-демографический; квалификационный; личностный потенциалы
Спивак В. А.	Профессионально-квалификационный; психофизиологический; творческий; коммуникативный; нравственно-мотивационный; лидерский; административный потенциалы; потенциал к развитию; ассертивность (уверенность в своих силах); гибкость

Составлено автором.

Среди разнообразных теоретических подходов к пониманию составляющих кадрового потенциала заметно выделяется мнение В. Н. Гриневой, которая утверждает, что основными компонентами кадрового потенциала работника являются:

- физический потенциал (состояние здоровья, трудоспособность, оргкультура и др.);
- культурно-моральный потенциал (моральные ориентиры и др.);
- квалификационный потенциал (образование, профессиональная подготовка, квалификация, производственный опыт, умение и др.);
- интеллектуальный потенциал (аналитическое мышление, способность принимать