

шему формированию корпоративной культуры организации.

Литература

1. Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности его деятельности [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vovlechennost-personala-kak-instrument-povysheniya-effektivnosti-ego-deyatelnosti>. – Дата доступа: 07.03.2018.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ HR-МЕНЕДЖМЕНТА

Глушакова Е.В. (Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, г. Гомель)

HR-менеджмент – это комплекс мероприятий, позволяющий выработать и внедрить эффективную систему удержания, управления и контроля (оценки) персонала, создав при этом положительный имидж организации.

Успех реализации инновационных проектов, качество и эффективность деятельности во многом определяется кадровым потенциалом.

Стабилизация деятельности организаций и определение перспектив их развития напрямую зависят от эффективности функционирования управленческих кадров. Финансово-экономические, социальные, организационные, технические проблемы требуют полной реализации деловых и личностных компетенций всех категорий персонала. Поэтому, адекватная оценка результатов деятельности, потенциальных возможностей и профессионализма, представляет собой весьма актуальную проблему, которая относится к разряду особой практической сложности [2, 4, 5].

Важным обстоятельством выступает тот факт, что различные организации ориентированы на свои специфические оценки. В одних более важной выступает оценка результата, в других – оценка потенциала, а в третьих – оценка, ориентированная на мотивацию, развитие или иные показатели [6, 7].

Инновационные подходы к совершенствованию системы управления требуют нестандартных, незапрограммированных решений от руководителей. Реформирование механизма управления возможно при постоянном наращивании потенциала персонала [2, 3, 4]. Динамически изменяющаяся среда требует постоянной объективной оценки компетенций персонала. Проблемы повышения уровня объективности оценки, а также качественных параметров относятся к разряду наиболее приоритетных и актуальных, что и определило потребность в настоящем исследовании. Эта потребность определяется обстоятельствами практического и научно-методического плана. В практическом плане актуальность проблем исходит из необходимости повышения конкурентоспособности организаций, постоянного улучшения качества продукции, обеспечения рентабельности.

В научно-методическом плане актуальность этих проблем определяется тем, что при разработке системы оценки компетенций необходимо учитывать то, что одни работники заинтересованы в высокой оплате труда в соответствии с результативностью, другие предпочитают оплату, которая предоставляет более надежные вознаграждения на основе трудового стажа, образования. Процесс оценки становится менее субъективным, когда оплата труда в зависимости от эффективности объекта отражает параметры показателей, по которым следует оценивать компетенции персонала.

Эти проблемы определили необходимость разработки и внедрения методики комплексной оценки компетенций персонала (профессиональных, деловых и личностных и др.), автоматизированной программы (свидетельство о регистрации компьютерной программы № 474 от 21.02.2013 г. «Комплексная оценка персонала»), соответствующих методических рекомендаций и инструкций для пользователей, проводящих оценку [1].

Литература

1. Ермольчик, Е.В. Совершенствование оценки управленческих кадров потребительской кооперации Республики Беларусь: монография / Е.В. Ермольчик ; под ред. Л.К. Климович. – Гомель: Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2008. – 168 с.
2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года // Министерство экономики Республики Беларусь; Государственное научное учреждение «Научно-исследовательский экономический институт». – Минск, 2015. – 132 с.
3. Об утверждении комплекса мер по реализации программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 12.01.2017 №18 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 23 марта 2016 г. № 235. Изменения и дополнения: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 984 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 28.12.2017. – № 5/44598.
5. Об утверждении концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь, 18.07.2001 №399: в ред. от 12.11.2003 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации: Декрет Президента Республики Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2014. – № 156. – 1/15465.
7. Об утверждении критериев оценки работы руководящих кадров организаций, подчиненных, находящихся в ведении министерства экономики Республики Беларусь: постановление Министерства экономики Республики Беларусь, 2 мая 2005 г. № 79 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – №21. – № 8/12593.