

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЕНЧУРНОЙ ОТРАСЛИ

А. В. Лебедева¹⁾, Д. А. Панков²⁾ (научный руководитель)

¹⁾ аспирант, Белорусский государственный экономический университет, Минск,
Республика Беларусь, lebedevanastya97@mail.ru

²⁾ доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный экономический
университет, Минск, Республика Беларусь, dapankov@mail.ru

Подбор компетентных и грамотных специалистов во многом определяет успешную деятельность любой организации. Для субъектов венчурной сферы, особенно стартапов, квалифицированная команда является одним из ключевых компонентов дальнейшего роста проекта. Именно поэтому авторы в своей работе предлагают собственные рекомендации по оценке эффективности работы персонала, которые позволят определить реальный положительный эффект, который приносит каждый сотрудник организации.

Ключевые слова: анализ эффективности работы персонала; эффективность персонала; венчурная деятельность; инновационная деятельность; специалисты рекрутинга.

METHODS FOR EVALUATING PERSONNEL PERFORMANCE IN VENTURE CAPITAL ORGANIZATIONS

A. V. Lebedeva¹⁾, D. A. Pankov²⁾ (supervisor)

¹⁾ PhD Student, Belarus State Economic University, Minsk,
Republic of Belarus, lebedevanastya97@mail.ru

²⁾ PhD in Economics, Professor, Belarus State Economic University, Minsk,
Republic of Belarus, dapankov@mail.ru

The selection of competent specialists largely determines the success of any organization. For venture capitalists, especially startups, a qualified team is one of the key components of the further growth of the project. That is why the authors in their work offer their own recommendations for assessing the effectiveness of personnel performance, which will allow to determine the real positive effect that each employee of the organization brings.

Keywords: analysis of personnel performance; personnel efficiency; venture activity; innovation activities; recruiting specialists.

Ни для кого не секрет, что значительная часть успеха венчурного проекта – это профессионализм его команды. Начиная от фаундера или фаундеров, заканчивая узконаправленными специалистами, которые работают ради успешной реализации проекта. Венчурный инвестор помимо стратегии, бизнес-планов, технической документации особое внимание уделяет команде.

На ранних стадиях развития (seed, start-up) в венчурной компании отсутствует большой штат сотрудников [1, с. 26]. Однако с ростом компании и каждым новым раундом финансирования, расширением объемов текущей деятельности и ростом числа проектов появляется необходимость в новых кадрах, а вместе с этим – в найме специалистов рекрутинга и HR-специалистов. Поскольку такие сотрудники связаны напрямую со снабжением компании новыми квалифицированным кадрами считаем необходимым для компании разработать соответствующие локальные показатели эффективности их работы.

В первую очередь предлагаем оценить эффективность работы как конкретного сотрудника, так и всего отдела при помощи экспертной оценки. Необходимо провести опрос среди сотрудников отдела и руководителей относительно удовлетворенности работой конкретного коллеги или всего отдела. Рекомендуем для удобства такие опросы проводить с использованием google-форм или иных аналогичных сервисов. Подобные опросы помогают проанализировать качество работы сотрудника, а также обратить внимание на возможные недочеты с целью их последующего исправления.

Считаем необходимым также определить долю затрат на HR-отдел в общем числе расходов на персонал. К затратам на HR-отдел предлагаем отнести:

- расходы на оплату труда, включая отчисления в соответствии с законодательством;
- затраты на обучение, повышение квалификации сотрудников, командировочные расходы;
- затраты на корпоративные мероприятия, связанные с функциями HR-отдела;
- прочие затраты, связанные с закрытием вакансий (стоимость размещения рекламы, оплата услуг за пользование специализированными порталами, стоимость услуг кадровых агентств, введение реферальной программы среди сотрудников и др.).

Как правило, компании выделяют достаточно средств на обеспечения специалистов рекрутинга и HR-отдела всем необходимым. Руководители ожидают, что ожидаемые доходы, полученные после найма новых сотрудников, покроют затраты на их найм [2]. Качество работы сотрудников HR-отдела также зависит от тех инструментов, которыми они пользуются в своей работе. Так наиболее важными трендами и тенденциями 2019 года в сфере HR были:

1. Использование социальных сетей в рекрутинге;
2. Глобализация HR-функции;
3. Вовлечение поколения Y;
4. Забота о здоровом образе жизни сотрудников;
5. Корпоративная социальная ответственность;
6. Электронное обучение сотрудников и др [3].

Показателем качества труда конкретного сотрудника будет соотношение затрат на обучение к его заработной плате, а также количество новых заключенных договоров, закрытых проектов в текущий период в сравнении с аналогичным предыдущим периодом. Например, если компания оплатила обучение конкретного разработчика, а скорость или качество его работы остались на прежнем уровне, то следует задуматься об эффективности работы данного сотрудника и его роли в деятельности организации.

Также рекомендуем определять долю сотрудников, которые систематически и успешно проходят аттестацию (внутри компании и вне), по отношению ко всем сотрудникам компании, которым положена аттестация. Здесь будем считать прохождение аттестации успешным при предъявлении сотрудником соответствующего сертификата. Быть в курсе современных тенденций – неотъемлемая составляющая сотрудников не только венчурной, но и любой сферы, связанной с инновационными разработками.

О качестве работы сотрудника также может говорить его продвижение по карьерной лестнице, что выражается в увеличении заработной платы, выплате премий либо в переводе его на новую должность, требующую более глубоких знаний в конкретной области за заданный период времени (год, три года, пять лет и т. д.).

Стоит отметить, что многие работодатели в сфере информационных и инновационных технологий внедряют различные системы поощрения и мотивации своим сотрудникам: предоставляют бесплатное обучение иностранному языку, покрывают стоимость занятий в спортивных залах, предоставляют бесплатное медицинское страхование и др. Безусловно, это положительно влияет на мотивацию

сотрудников к работе, поскольку за свой труд они получают гораздо больше, чем ежемесячная заработная плата.

Обобщая вышеизложенное, хочется отметить, что каждая компания в праве разрабатывать локальные показатели для оценки эффективности работы своих сотрудников, которые будут учитывать опыт работы, количество успешно закрытых проектов, участие в каких-либо конференциях и т. д. Нормативные значения результатов оценки эффективности работы персонала для каждой организации венчурной отрасли будут отличаться, поскольку необходимо учитывать продолжительность и специфику. Считаем, что систематический анализ работы сотрудников наряду с расчетами показателей экономической эффективности сможет также дать представление о перспективах успешного развития компании.

Библиографические ссылки

1. Инновационная деятельность и венчурный бизнес: научно-методическое пособие / И. В. Войтов [и др.]. Минск : ГУ «БелИСА», 2011. 188 с.
2. Осипова Т. Е. Анализ лучших мировых HR-практик: успехи их применения в России // Управление развитием персонала. 2013. № 2. С. 90–94.
3. Киселев А. В. Обзор ключевых трендов, меняющих сферу управления персоналом // Управление развитием персонала. 2017. № 4. С. 246–258.

УДК 004.056.5

ПРИМЕНЕНИЕ БИОМЕТРИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ВОПРОСАХ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

А. Р. Лесько¹⁾, А. Г. Зданевич²⁾, Л. О. Кулакова³⁾ (научный руководитель)

¹⁾ студентка, Брестский государственный технический университет, Брест,
Республика Беларусь, f0003712@g.bstu.by

²⁾ студентка, Брестский государственный технический университет, Брест,
Республика Беларусь, f0003707@g.bstu.by

³⁾ старший преподаватель, Брестский государственный технический университет, Брест,
Республика Беларусь, lejla67@mail.ru

В этой статье описывается надежность биометрических систем, которые используются для идентификации людей. Биометрические технологии предлагают очень привлекательные решения для обеспечения безопасности. Несмотря на риски, системы удобны и их трудно дублировать. Кроме того, эти системы будут продолжать развиваться в течение очень долгого времени в будущем. Вы можете думать о собственном теле как о ключе к открытию безопасных зон.

Ключевые слова: биометрия; информационная безопасность; технология; распознавание.

USE OF BIOMETRIC SYSTEMS IN INFORMATION SECURITY ISSUES

A. R. Lesko¹⁾, A. G. Zdanevich²⁾, L. O. Kulakova³⁾ (supervisor)

¹⁾ Student, Brest State Technical University, Brest, Republic of Belarus, f0003712@g.bstu.by

²⁾ Student, Brest State Technical University, Brest, Republic of Belarus, f0003712@g.bstu.by

³⁾ Senior Lecturer, Brest State Technical University, Brest, Republic of Belarus, lejla67@mail.ru