

Д. В.Хололович, И. М.Гарчук
Брестский государственный технический университет
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

D.V.Khololovich, I.M.Garchuk
Brest State Technical University
PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT AS A FACTOR OF INCREASING
COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE

Аннотация. В данной статье рассмотрена специфика обучения и развития персонала, представлено влияние факторов на повышение конкурентоспособности организации, описаны основные методические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности.

Annotation. This article discusses the specifics of training and development of personnel, presents the influence of factors on increasing the competitiveness of an organization, describes the main methodological approaches to assessing the effectiveness of labor activity.

Ключевые слова: ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА, РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ.

Keywords: PERSONNEL TRAINING, PERSONNEL DEVELOPMENT, COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION, PERFORMANCE EVALUATION.

Обучение и развитие являются незаменимыми стратегическими инструментами для повышения производительности работников, и организации ежегодно увеличивают бюджет на обучение, веря, что это принесет им конкурентное преимущество.

Руководителям необходимо осознавать важность обучения и развития для повышения конкурентоспособности организации. Расширенные возможности, знания и навыки являются основой конкурентного преимущества организации на современном рынке. Несмотря на то, что было проведено большое количество исследований в области обучения и развития работников, похоже, что руководители организаций по-прежнему сталкиваются с пробелами в этом отношении. В этой связи целью статьи является предоставление краткой информации о концепции обучения, развитии работников, а также о причинах, влиянии, подходах, преимуществах и руководящих принципах при реализации эффективных возможностей обучения и развития работников, что в конечном итоге положительно скажется на работе предприятия.

Организации по обучению и развитию работников стремятся добиться успеха за счет дифференцированных программ, услуг, возможностей и продуктов. Однако такие элементы должны быть разработаны и поддержаны хорошо обученными людьми. Несмотря на то, что обучение и развитие работников может быть сложной задачей для многих руководителей, организации ежегодно инвестируют более 1 миллиона долларов, чтобы коллектив мог положительно влиять на результаты предприятия [1].

Усилия по обучению и развитию работников показывают, что организации извлекают выгоду не только из работников с высоким потенциалом, но и из людей, которые могут взять на себя обязательство достичь более высокого уровня ответственности.

К примеру, подготовку персонала ОАО «Брестский мясокомбинат» считает основой своего будущего процветания. В организации за 2020 год прошли подготовку и переподготовку 150 и повысили разряды 90 рабочих. Обучились на семинарах, бизнес-курсах, тренингах, по программам совершенствования возможностей и способностей личности – 135 специалистов и руководителей. В организации обучение проводилось по вопросам санитарии и гигиены, системы менеджмента качества, системы безопасности труда, системы управления окружающей средой, изучения оборудования, передовых методов работы и т.д. Затраты на обучение персонала составили за отчетный период более 180 тысяч долларов [3].

Обучение и развитие — это функции управления человеческими ресурсами, используемые для устранения разрыва между текущей и ожидаемой производительностью [1].

Обучение и развитие работников происходит на разных уровнях организации и помогает отдельным лицам в достижении различных целей. Эти усилия помогают людям уменьшить их

тревогу или разочарование, с которыми они сталкиваются на рабочем месте. Когда задача не выполняется должным образом и конечные результаты воспринимаются не так, как ожидалось, человек может не чувствовать мотивации продолжать выполнять. Люди, которые не способны работать на ожидаемом уровне производительности, могут даже принять решение покинуть организацию, потому что они чувствуют, что они непродуктивны, и становятся недовольными своей работой. По этой причине обучение и развитие работников служит инструментом, который не только повышает компетенции, необходимые для выполнения работы, но и предоставляет средства, помогающие людям чувствовать себя более удовлетворенными результатами своей работы. Расширенные компетенции приводят к повышению производительности и удержанию работников.

Руководство должно понимать, что мотивированная организация способна создать более сплоченную организационную культуру и надежные средства коммуникации.

Сплоченная организационная культура поддерживает эффективность работы работников посредством ценностей, норм и убеждений, которые влияют на то, как люди думают, чувствуют и ведут себя в организации. Создание такой культуры, которая включает в себя воспитание, поддержание и улучшение производительности отдельных работников, зависит от степени взаимного восприятия ценностей. Кроме того, надежные коммуникационные площадки повышают организационную культуру, помогая работникам делиться своими знаниями, идеями и мнениями, необходимыми для инноваций, эффективного принятия решений и достижения стандартов производительности.

Кроме того, существуют и другие факторы, влияющие на приверженность организации, такие как обогащение работы, расширение прав и возможностей, компенсация, уровень образования, личность и должность. Что касается стилей руководства, то, несмотря на их разнообразие, харизматичные и трансформационные лидеры в большей степени способны повысить приверженность работников организации, потому что они, как правило, тратят огромное количество своего времени, давая советы, поддерживая и уделяя внимание индивидуальным потребностям работников.

Хотя эффективность работы работников является одной из самых серьезных проблем, с которыми большинство руководителей организаций могут столкнуться на рабочем месте, по причинам, изложенным выше, крайне важно подчеркнуть, что обучение и развитие по-прежнему являются элементами повышения эффективности работы работников и достижения организационных целей и задач.

Существуют организации, которые, возможно, не используют системный подход к оценке эффективности работы работников. Следовательно, проблема этого действия заключается в том, что оно приводит к неясным, неэффективным и неоднозначным результатам оценки. По этой причине организациям жизненно важно разработать системный подход к оценке эффективности. Для оценки экономической эффективности системы управления можно использовать определение показателей по двум группам: результативность работы всего коллектива организации и результативность функционирования подсистемы управления.

1. Результативность работы всего коллектива организации.

К данной группе показателей деятельности трудового коллектива организации можно отнести очень большое количество показателей экономической эффективности (фондоёмкость, фондоотдача, рентабельность продаж, капитала, оборачиваемость, окупаемость капиталовложений и др.). Предлагается расчет следующих обобщающих показателей:

1.1 Показатель экономической эффективности системы управления, рассчитываемый по прибыли Эпр (формула (1)):

$$\text{Эпр} = \frac{\Pi}{\text{Ру}} \text{Эпр} = \frac{\Pi}{\text{Ру}}, \quad (1)$$

где Π – балансовая прибыль, руб.;

Ру – расходы на управление объектом, руб.

1.2 Эффективность ресурсная (Эр), рассчитываемая (формула (2)):

$$\text{Эр} = \frac{В}{Р} \text{Эр} = \frac{В}{Р}, \quad (2)$$

где В – примерная выручка от предполагаемой реализации товаров, руб.;
Р – суммарная стоимость ресурсов, руб.

1.3 Эффективность затратная (Эз) (формула (3)):

$$\text{Эр} = \frac{В}{З} \text{Эр} = \frac{В}{З}, \quad (3)$$

где З – затраты на внедрение инновационных технологий управления, руб.

1.4 Показатели движения персонала:

– коэффициент оборота по приему персонала (Кп) (формула (4)):

$$\text{Кп} = \frac{\text{Пр}}{\text{Чр}} \text{Кп} = \frac{\text{Пр}}{\text{Чр}}, \quad (4)$$

где Пр – количество принятых работников, чел.;

Чр – среднесписочная численность работников, чел.;

– коэффициент оборота по выбытию персонала (Кв) (формула (5)):

$$\text{Кв} = \frac{\text{Вр}}{\text{Чр}} \text{Кв} = \frac{\text{Вр}}{\text{Чр}}, \quad (5)$$

где Вр – количество выбывших работников, чел.

1.5 Производительность труда, определяемая через показатель среднегодового производства продукции одним производственным работником (формула (6)):

$$\text{Пп} = \frac{\text{Оп}}{\text{Чр}} \text{Пп} = \frac{\text{Оп}}{\text{Чр}}, \quad (6)$$

где Пп – среднегодовое производство продукции одним работником, руб/чел.;

Оп – объем произведенной продукции в стоимостном выражении, руб.;

Чр – численность производственных работников, чел.

2. Результативность функционирования подсистемы управления:

2.1 Экономическая эффективность управления (Эу), рассчитываемая (формула (7)):

$$\text{Эу} = \frac{В}{\text{Зу}} \text{Эу} = \frac{В}{\text{Зу}}, \quad (7)$$

где Зу – затраты на содержание управленческого персонала (заработная плата, административные расходы, командировочные расходы, расходы на обучение), руб.;

2.2 Доля административно-управленческих расходов в общей сумме затрат организации (Д), рассчитываемая (формула (8)):

$$\text{Дау} = \frac{\text{Рау}}{З} * 100\% \text{Дау} = \frac{\text{Рау}}{З} * 100\%, \quad (8)$$

где Рау – административно-управленческие расходы, руб.;

2.3 Доля численности управленческих работников в общей численности персонала (Дч), определяемая (формула (9)):

$$\text{Дч} = \frac{\text{Чу}}{\text{Чр}} * 100\%, \quad (9)$$

где Чу – численность управленческих работников, чел.;

2.4 норма управляемости (Ну), определяемая (формула (10)):

$$\text{Ну} = \frac{\text{Чф}}{\text{Чу}} \text{Ну} = \frac{\text{Чф}}{\text{Чу}}, \quad (10)$$

где Чф – фактическая численность работников, чел. [4].

В связи с многообразием мероприятий по совершенствованию системы управления и их опосредованного влияния на технические и организационные изменения в производстве и

управлении во многих случаях затруднительно выполнить расчеты их эффективности. В этом случае можно сопоставить качественные характеристики системы управления с нормативами или для качественной оценки изменений в производстве и системе управления использовать методы экспертных оценок.

Работники являются самым ценным активом организации, поскольку они берут на себя ответственность за повышение удовлетворенности клиентов и качества продуктов и услуг. Без надлежащей подготовки и возможностей для развития они не смогли бы выполнять свои задачи в полной мере. Работники, которые полностью способны выполнять свои рабочие задачи, как правило, дольше остаются на работе из-за более высокой удовлетворенности работой.

Обучение и развитие — это жизненно важный инструмент, используемый не только для максимального повышения производительности работников, но и для того, чтобы помочь им стать более эффективными, продуктивными, удовлетворенными и мотивированными на рабочем месте. Определение правильных возможностей обучения для работников поможет организации в достижении ее конкурентных позиций на современном глобальном рынке [2].

Список использованных источников

1. Andrews, Matt, Lant Pritchett, and Michael Woolcock. 2019. “Looking Like a State: Techniques of Persistent Failure in State Capability for Implementation.” *Journal of Development Studies* 49 (1): 1–18.
2. Favero, Nathan, Kenneth J Meier, Laurence J. O’Toole, Jr. 2020. “Goals, Trust, Participation, and Feedback: Linking Internal Management with Performance Outcomes.” *Journal of Public Administration Research and Theory* 26: 327–43.
3. Ответственность компании – ОАО «Брестский мясокомбинат» [Электронный ресурс] // Работа на ОАО «Брестский мясокомбинат» - это. – Режим доступа: [https://brestmeat.by/cariers/](https://brestmeat.by/carriers/) – Дата доступа: 23.10.2022.
4. Гарчук, И. М. Методическое обеспечение развития стратегического управления организациями : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. М. Гарчук; Белорус. нац. техн. ун-т. – Минск, 2020. – 29 с.

А.А.Хомичук

**Брестский государственный технический университет
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

A.A.Khomichuk

**Brest State Technical University
DIGITALIZATION OF THE ECONOMY AND DIGITAL TECHNOLOGIES**

Аннотация. В статье рассмотрены преимущества цифровой экономики. Рассмотрены некоторые цифровые технологии: информационное моделирование зданий, управление жизненным циклом продукта, большие данные. Приведены модели жизненного цикла, примеры использования больших данных.

Annotation. The article discusses the advantages of the digital economy. Some digital technologies are considered: building information modeling, product lifecycle management, big data. Life cycle models and examples of the use of big data are given.

Ключевые слова: ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИНФОРМАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЗДАНИЙ, УПРАВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ, БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ, ЦИФРОВОЕ ЯДРО, ЦИФРОВЫЕ ПРОВАЙДЕРЫ, ЦИФРОВЫЕ ПРИЛОЖЕНИЯ.

Keywords: DIGITALIZATION, DIGITAL TECHNOLOGIES, BUILDING INFORMATION MODELING, LIFECYCLE MANAGEMENT, BIG DATA, DIGITAL CORE, DIGITAL PROVIDERS, DIGITAL APPLICATIONS.

Цифровизация экономики — современный инновационный этап экономического развития, в основе которого лежит интеграция физических и цифровых ресурсов в сфере производства и потребления, в экономике и обществе. Он характеризуется новыми методами генериро-