

Трудовая адаптация. Не всегда человек легко адаптируется на той или иной работе, поскольку образование и знания не дают гарантии того, что сотрудник быстро освоится на новом месте и будет работать в том темпе, в котором требуется. Поэтому необходимо внедрить специальные методы по адаптиванию новых сотрудников на предприятиях.

Уровень заработной платы. При определении места работы большое значение имеет уровень материального обеспечения. Размер заработной платы формирует социальные заработные нормы, которые необходимы для сотрудника той или иной квалификации[2].

Следует разобрать важные мероприятия по снижению текучести кадров:

1. Улучшение организации труда и производства;
2. Перспектива карьерного роста;
3. Условия для адаптации молодых сотрудников;
4. Эффективная политика социальных (корпоративных льгот);
5. Внедрение новых коммуникаций и обучения;
6. Оправданная оценка труда;

Выводы. В ходе исследования было выявлено, что текучесть кадров – это процесс движения трудовых ресурсов, связанный с факторами, характеризующими производственный процесс, выраженный в количественных показателях. Изучив специфику текучести кадров, были разработаны методы по её снижению, заключающиеся в улучшении показателей трудовой деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2015. – 287 с.
2. Добровинский, А. П. Управление персоналом в организации [Электронный ресурс] : учеб.пособие / А. П. Добровинский. – Томск: Изд-во ТПУ, 2014.
3. Резникова, О. С. Компетентностный подход в управлении персоналом: теория, методология, практика / Под ред. д. э. н. Резниковой О. С. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018. – 296 с.

УДК 331.101.3

Коробова Е.Н.,

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
УО «Витебский государственный техно-
нологический университет»,
г. Витебск, Беларусь*

Korobova E.N.,

*Ph. D., Associate professor of
Management Department
IE "Vitebsk State University of Technology"
Vitebsk, Belarus*

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ECONOMETRIC ASSESSMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL EFFICIENCY OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM IN THE ORGANIZATIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Аннотация. В статье представлены результаты эконометрических оценок экономической и социальной эффективности инвестиций организации в систему развития персонала.

Ключевые слова: персонал, расходы на обучение, оценка эффективности.

Annotation. The article presents the results of econometric estimates of the economic and social efficiency of the organization's investments in the personnel development system.

Key words: staff, training costs, performance evaluation.

Исследования в области оценки эффективности системы развития персонала акцент делают на оценке эффекта от инвестирования в систему развития персонала, который может быть получен путем сравнения расходов на обучение с социально-экономическими показателями эффективности использования персонала, такими как производительность труда, уровень текучести кадров, заработная плата.

В качестве исследовательской гипотезы были выдвинуты следующие:

- с увеличением расходов на обучение персонала происходит рост производительности труда, сокращение уровня текучести кадров, рост заработной платы работников;
- степень влияния расходов на обучение на эффективность отдачи от инвестиций в развитие персонала дифференцирована в зависимости от размера предприятия по численности занятых.

Эмпирическая база, на основе которой тестировались гипотез, была представлена статистическими показателями предприятий, входящими в концерн «Беллегром» за 2007-2017 гг. Оценка производилась с использованием корреляционно-регрессионного анализа и построения эконометрических моделей. По показателям производительность труда, номинальная начисленная заработная плата, уровень текучести были сформированы временные ряды (1188 точек наблюдения по каждому показателю). По показателю расходы на обучение персонала исходная база значительно уже - 194 точки наблюдения, что обусловлено рядом обстоятельств. Во-первых, эта информация в статистической отчетности стала фиксироваться только с 2012 года с интервалом предоставления 1 раз в два года. Во-вторых, не все предприятия фиксировали эту информацию.

Для расчета производительности труда применяется два методических подхода:

1. Как отношение годового выпуска продукции без налогов к среднесписочной численности работников.
2. Как отношение добавленной стоимости к среднесписочной численности работников.

Расчет добавленной стоимости осуществлен согласно Методическим рекомендациям по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации [1].

Оценка экономической эффективности отдачи инвестиций в систему развития персонала была проведена по их взаимосвязи с производительностью труда.

Оценка социальной эффективности инвестиций в систему развития персонала была оценена по их влиянию на систему мотивации через взаимосвязь с показателями заработной платы и текучести кадров. Результаты эконометрических оценок первой гипотезы представлены в таблице 1.

Как показали данные таблицы 1, среди предполагаемых зависимостей по параметру значимости коэффициента корреляции только в модели зависимости расходов на обучение персонала всего и производительности труда, рассчитанной по годовому выпуску продукции без налогов, коэффициент корреляции является значимым и сила его влияния удовлетворительная. Построенная по данным модель зависимости параметров является значимой, однако у исходных данных очень большой разброс значений, о чем свидетельствует значение Multiple R-squared (0,03007). Модель зависимости интерпретируется следующим образом: при увеличении расходов на обучение на 1 % производительность труда прирастет на 0,29%.

Таблица 1 – Эконометрическая оценка параметров социальной и экономической эффективности инвестиций в обучение персонала

Зависимая переменная (y)	Независимая переменная (x)	Коэффициент корреляции	Значимость коэффициента корреляции (p-value)	Модель		
				Вид модели	Multiple R-squared	Значимость модели (p-value)
Производительность труда (по годовому выпуску продукции без налогов)	Расходы на обучение персонала	0,173	0,016	$y=120,067+0,2915*x$	0,03	0,0156
Коэффициент текучести	Расходы на обучение персонала	-0,046	0,529			
Производительность труда (по годовому выпуску продукции без налогов)	Расходы на обучение 1 работника	-0,017	0,817			
Номинальная начисленная заработная плата	Расходы на обучение 1 работника	0,063	0,385			
Производительность труда (по добавленной стоимости)	Расходы на обучение 1 работника	-0,058	0,425			
Производительность труда (по добавленной стоимости)	Расходы на обучение персонала	0,112	0,121			

Источник: рассчитано автором

В случае нулевых расходов на обучение персонала производительность труда будет на уровне 120,0674 млн. руб. на чел. Однако, показатель Multiple R-squared равный 0,03007 говорит о том, что только 3% изменения производительности труда обусловлены влиянием расходов на обучение персонала. Остальные предполагаемые зависимости не значимы.

Исследовательская гипотеза подтвердилась частично: экономическая эффективность отдачи инвестиций в развитие персонала имеет невысокую положительную отдачу, социальную эффективность через показатели текучести кадров и номинальную среднемесячную заработную плату оценить на 5% и 10% уровне значимости не удалось.

Для оценки второй гипотезы исходный массив данных был сгруппирован на 4 блока по параметру среднесписочной численности персонала:

- 1 группа – до 100 чел. – малые промышленные предприятия;
- 2 группа – от 100 до 500 чел. – средние промышленные предприятия;
- 3 группа – от 500 до 1000 чел. – крупные промышленные предприятия;
- 4 группа – более 1000 чел.- очень крупные промышленные предприятия.

Тестировались выше описанные зависимости оценки социальной и экономической эффективности инвестиций в развитие персонала.

Результаты статистической оценки связи оцениваемых параметров в зависимости от размерности предприятия по численности занятых представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Статистическая оценка связи оцениваемых параметров в зависимости от размерности предприятия по численности занятых

Оцениваемые параметры		Статистическая оценка связи в зависимости от размерности предприятия по численности занятых			
у	х	Малые	Средние	Крупные	Очень крупные
Коэффициент текучести	Расходы на обучение персонала	Незначимая	Незначимая	Обратная удовлетворительная (10% значимость)	Прямая удовлетворительная
Расходы на обучение персонала	Коэффициент текучести	Незначимая	Незначимая	Обратная удовлетворительная (10% значимость)	Прямая удовлетворительная
Производительность труда (по годовому выпуску продукции без налогов)	Расходы на обучение 1 работника	Незначимая	Прямая удовлетворительная	Незначимая	Прямая удовлетворительная
Номинальная начисленная заработная плата	Расходы на обучение 1 работника	Незначимая	Прямая удовлетворительная	Незначимая	Прямая ниже средней
Производительность труда (по добавленной стоимости)	Расходы на обучение 1 работника	Незначимая	Прямая удовлетворительная	Незначимая	Прямая удовлетворительная
Производительность труда (по добавленной стоимости)	Расходы на обучение персонала	Незначимая	Прямая удовлетворительная	Незначимая	Незначимая

Источник: составлено автором

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. с увеличением расходов на обучение персонала происходит незначительный рост производительности труда, т.е. наблюдается слабый экономический эффект
2. с увеличением расходов на обучение персонала сокращения уровня текучести кадров и роста заработной платы работников не происходит, т.е. социального эффекта не наблюдается;
3. социальный и экономический эффект от инвестиций в развитие персонала имеют только очень крупные предприятия, что подтверждает дифференцированный эффект в зависимости от размерности предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 31 мая 2012 N 48/71 «Об утверждении методических рекомендаций по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации». – Электронный ресурс.- Режим доступа: <http://naviny.org/2012/05/31/by11299.htm>.- Дата доступа: 05.06.2018.

УДК 331.101

*Короленко Ю. Н.,
к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом
ИЭУ (СП) ФГАОУ ВО «КФУ
им. В. И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

*Korolenko Y.N.,
Ph. D., Associate professor of
Personnel management Department
IEM (SU) V.I. Vernadsky Crimean
Federal University, Simferopol, Russia*

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM EFFICIENCY INDICATORS

Аннотация. В работе представлены показатели эффективности системы управления знаниями на уровне организации и на уровне внешней среды, дана их общая характеристика с указанием способа оценки.

Ключевые слова: персонал, управление знаниями, инновационность, эффективность, информационные технологии, организационные процессы.

Annotation. The paper presents the performance indicators of a knowledge management system at the organization level and at the level of the external environment, their general characteristic is given with an indication of the assessment method.

Key words: personnel, knowledge management, innovativeness, efficiency, information technology, organizational processes.

В современных условиях хозяйствования, несмотря на стремительное развитие цифровых технологий, индустриализацию и динамичность окружения, эффективное использование персонала по-прежнему имеет важное значение в обеспечении эффективного функционирования организации. Однако, чтобы кадровый потенциал был максимально эффективно реализован, необходимо непрерывно совершенствовать знания и компетенции так, чтобы они отвечали требованиям внешней среды.

Использование знаний как ресурса и источника эффективного развития побуждает организацию управлять ими. Система управления знаниями – это совокупность организационных процедур, служб и технологий, которые направлены на интеграцию явных знаний, выявление неявных и генерацию новых знаний, для их коллективного воплощения в новый более совершенный продукт [1].