

The prospects for the development of FEZs in China are great. Expanding existing zones, focusing on innovation and technology, integrating with global markets and focusing on sustainability are all factors that are likely to drive growth and prosperity in the coming years. As China continues to modernize and reform its economy, FEZs will continue to be an important tool for promoting economic growth and attracting foreign investment [3].

Recommendations for improving the activities of China's FEZ based on international experience are simplification of administrative procedures, increasing transparency, improving infrastructure, stimulating innovation, and promoting environmental sustainability.

References

1. Kondratieva, A.D. Functioning of special economic zones in the world economy on the example of China / A.D. Kondratieva // *Economy: yesterday, today, tomorrow*. – 2022. – No. 1-1. – Pp. 285–292.
2. Wang, Yu. The state and development of the free economic Zone in central China: Henan / Yu. Van // *Economics and entrepreneurship*. – 2020. – No. 5 (118) – Pp. 40–43.
3. Wang, S. The history of the creation of free economic zones in China, their types and classification. Van // *Innovative economy*. – 2019. – No. 1(18). – Pp. 4–6.

УДК 316.628.5

КРІ В НR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Алексейчик Е.А., маг., Князькова В.С., к.э.н.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Ключевые показатели эффективности (КРІ) – это показатели деятельности компании или отдельных ее подразделений, которые дают возможность организации достигать ее стратегических и тактических целей [1].

КРІ в НR-деятельности – это особые метрики, по которым руководитель может оценить, насколько эффективно выполняются задачи, поставленные перед НR-отделом и конкретными сотрудниками для достижения бизнес-целей [2].

КРІ НR-отдела напрямую коррелируются с целями бизнеса, так как это показатель эффективности одного сотрудника или отдела, а результативность отдела закладывается в стратегические задачи и развитие бизнеса (табл. 1).

Таблица 1 – Взаимосвязь целей бизнеса и НR-отдела

Цели бизнеса	Задачи НR-отдела
Рост компании	Подбор, обучение и адаптация персонала
Стабилизация в компании	Оценка производительности, системы мотивации и текучести персонала
Трансформация бизнеса	Работа с моделями компетенций и корпоративной культурой

Источник: составлено авторами.

Установление показателей KPI для HR-отдела позволяет достичь следующих целей:

1. Развитие ответственности у сотрудника: менеджер понимает рычаги влияния на свой доход и видит свою зону ответственности в рамках занимаемой должности.
2. Повышение мотивации: менеджер может оценить свой личный вклад в развитие компании, её успехи и достижения, а значит больше ассоциирует себя с командой и стремится к развитию.
3. Прозрачная результативность: руководителю проще оценить эффективность работы менеджера по персоналу. Исчезает опасность некорректной оценки сотрудника, уходят возможные поводы для спора или развития конфликтных ситуаций, улучшается понимание значимости конкретного HR-специалиста.
4. Возможность увидеть точки роста и перспективы: если менеджер по персоналу достигает поставленных KPI и повышает свою результативность, руководитель может обратить на это внимание и предложить ему повышение или работу над интересной задачей [3].

Показателями KPI в HR могут быть: число закрытых вакансий; выполнение плана развития персонала; процент текучести молодых сотрудников; выполнение нормы по испытательному сроку; расходы на подбор сотрудников; скорость закрытия вакансий и т. д.

Таким образом, KPI для менеджера по персоналу – это возможность создать дополнительную систему мотивации и помочь сотруднику применять к себе показатели оценки эффективности. Важно, чтобы в постановке KPI участвовали руководители, которые понимают специфику должности и готовы предоставить сотруднику достаточные полномочия.

Список используемых источников

1. Ветлужских, Е. В. Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей / Е. В. Ветлужских. – Москва : Экономика, 2020. – 162 с.
2. Система KPI: разработка и применения показателей бизнес-процесса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.businessstudio.ru/sistema_kpi.
3. Пармендер, Д. Ключевые показатели эффективности. Разработка, внедрение и применение решающих показателей / Д. Пармендер. – Москва, 2018. – 218 с.