Висновки. Виявлені нами особливості структури управлінського персоналу дозволяють зробити висновки про недосконалу кадрову політику при його формуванні та подальшому використанні. Загальне зростання працівників державної служби не матиме конкурентних переваг, якщо не приділяти належної уваги просуванню за посадовими категоріями, підвищенню рівня освіти та утриманню керівників і спеціалістів зі значним досвідом роботи у державній службі.

Література

1. *Кулініч І.О.* Психологія управління: навч. посіб / І. О. Кулініч. — К.: Знання, 2008. — 292с.
2. Про державну службу: Закон України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12. — Назва з екрана.
3. Праця України у 2011 році: статистичний збірник. — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 343 с.
4. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 321 с.
5. Праця України у 2013 році: статистичний збірник. — К. : Державна служба статистики України, 2014. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції 03.09.2014 р.

УДК 331.108.66 (476)

Галешова Е.И.,
м.э.н., аспирант,
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА УСПЕШНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

У рамках даної статті оцінено вплив кадрової діяльності на успішність функціонування організацій в Республіці Білорусь. Оцінку дано на основі думки працівників кадрових служб організацій Республіки Білорусь. За результатами дослідження побудовано рейтинг факторів, що сприяють і перешкоджають успішної діяльності організацій Республіки Білорусь.

В рамках данной статьи оценено влияние кадровой деятельности на успешность функционирования организаций в Республике Беларусь. Оценка дана на основе мнения работников кадровых служб организаций Республики Беларусь. По результатам исследования построен рейтинг факторов, способствующих и препятствующих успешной деятельности организаций Республики Беларусь.

In this article the impact of human resources management activities on the successful functioning of organizations in the Republic of Belarus is assessed. The estimation is given on the basis of the views of the employees of human resources services of Belarusian organization. On the results of the research the rating of the factors that facilitate and impede the success of organizations of the Republic of Belarus is built.

Ключові слова. Кадрова діяльність, кадрова служба, персонал, людські ресурси, кадрова політика.

Ключевые слова. Кадровая деятельность, кадровая служба, персонал, человеческие ресурсы, кадровая политика.

Key words. Human resources management activities, human resources services, staff, human resources, personnel policy.

Введение. В современных условиях глобальной конкуренции и перехода к постиндустриальному обществу человеческие ресурсы стали объектом повышенного внимания. Повышение значимости управления ими привело к повышению роли

© Е.И. Галешова, 2014

кадровых служб в организации [5, с. 162]. Значимость кадровой деятельности в современной организации подтверждена работами М. Хуселида [1, с. 118—119], Б. Беккера [2], У. О'Рурка [6, с. 13], Е. Лолера, Дж. Джамронга и Дж. Будро [7, с. 82]. Объективное возрастание роли кадровой деятельности в Республике Беларусь связано со следующими особенностями ее развития в современной организации: высокая стоимость и мобильность высококвалифицированных работников; атмосфера открытости и доверия в организации; стратегическое управление; управление талантами; международный фокус в деятельности кадровых служб транснациональных корпораций. Проведенные исследования кадровых служб организаций в Республике Беларусь [3; 4] выявили негативные тенденции их деятельности: делопроизводственный и учетный характер кадровой деятельности, низкий организационный статус в организационной структуре управления, низкий профессионально-квалификационный уровень работников кадровых служб. Несоответствие мировых тенденций развития кадровой деятельности и состояния кадровой функции в Республике Беларусь обусловили актуальность данного исследования.

Постановка задания — обосновать влияние кадровой деятельности на успешность функционирования организаций в Республике Беларусь.

Результаты исследования. Для определения существующих кадровых проблем и оценки потенциала кадровых служб организаций Республики Беларусь, автором было проведено исследование методом стандартизированного анкетного опроса руководителей и сотрудников кадровых служб 72 организаций в Республике Беларусь на примере Витебской области (коэффициент доверия 1,6, предельная ошибка выборки 10 %, объем генеральной совокупности 13450 ед., доверительная вероятность 98,3 %). В рамках данной статьи представлен анализ влияния кадровой деятельности на успешность функционирования организаций в Республике Беларусь. Под кадровой деятельностью автор понимает непрерывно организованный процесс, который является с одной стороны, составным элементом всей системы бизнес-процессов, происходящих в организации, а с другой — происходит в условиях взаимодействия с внешней средой, характеризующейся наличием информационной асимметрии, экономии трансакционных издержек и оппортунистического поведения агентов трудовой сделки.

В рейтинге факторов, способствующих успешной деятельности организации (табл. 1), наилучшая позиция наблюдается у фактора «развитие персонала». В.И. Шкатулла указывает, что именно развитие потенциала человеческих ресурсов является наиболее актуальным направлением кадровой деятельности японских менеджеров (86,6 % положительных ответов) [8, с. 76]. С другой стороны, формирование активной кадровой политики получило лишь 8 ранг, что свидетельствует о нежелании кадровых работников отходить от традиционных кадровых задач.

Таблица 1

РЕЙТИНГ ФАКТОРОВ, СПОСОБСТВУЮЩИХ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (ПО МНЕНИЮ РАБОТНИКОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ ОРГАНИЗАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ)

Фактор	Результаты исследования 2014 г.	
	Доля опрошенных	Ранг
А. Развитие персонала	0,1635	1
Б. Эффективная маркетинговая деятельность	0,1106	4
В. Формирование активной кадровой политики	0,0577	8
Г. Ценовая политика	0,1010	6
Д. Внедрение новых технологий/продукции	0,1587	2
Е. Проведенная модернизация, реконструкция оборудования	0,1490	3
Ж. Совершенствование управления персоналом	0,1058	5

Закінчення табл. 1

Фактор	Результаты исследования 2014 г.	
	Доля опрошенных	Ранг
И. Развитие инновационной деятельности	0,0433	9
К. Проведение реструктуризации организации	0,0288	10
Л. Финансовая поддержка со стороны государства	0,0817	7
М. Другое	—	—
Итого	1,0000	—

Источник: составлено автором по результатам исследования

В рейтинге факторов, препятствующих успешному функционированию организации (табл. 2), человеческий фактор (обеспеченность кадрами, низкая квалификация имеющихся кадров, дефицит высококвалифицированных сотрудников) имеет третий из одиннадцати по значимости ранг. Отсутствие стратегического подхода к управлению персоналом препятствует успешному функционированию организации, по мнению 10,73 % респондентов. На отсутствие философии управления персоналом указало лишь 4,52 % работников кадровых служб, что могло бы свидетельствовать об отсутствии проблем в этой области, однако нами было установлено обратное. Таким образом, данный фактор, по мнению большинства опрошенных кадровых работников, не препятствует успешному функционированию организации.

Таблиця 2

РЕЙТИНГ ФАКТОРОВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ УСПЕШНОМУ ФУНКЦИОНИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИИ (ПО МНЕНИЮ РАБОТНИКОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ ОРГАНИЗАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ)

Фактор	Результаты исследования 2014 г.	
	Доля опрошенных	Ранг
А. Низкий спрос на продукцию	0,0678	6
Б. Недостаток собственных денежных средств	0,1864	2
В. Человеческий фактор (обеспеченность кадрами, низкая квалификация имеющихся кадров, дефицит высококвалифицированных сотрудников)	0,1582	3
Г. Рост цен на сырье, материалы и комплектующие	0,2090	1
Д. Высокий износ оборудования	0,1017	5
Е. Политика государства (отсутствие госзаказа)	0,0339	9
Ж. Невысокая репутация	0,0508	7
И. Плохие условия труда	0,0282	10
К. Отсутствие стратегического подхода к управлению персоналом	0,1073	4
Л. Отсутствие философии управления персоналом	0,0452	8
М. Другое	0,0113	11
Итого	1,0000	-

Источник: составлено автором по результатам исследования

Одним из признаков развитой деятельности кадровых служб является наличие их оценки в организации [7; 10]. В 63,8 % обследованных организациях оценка кадровой службы не формализована. В организациях, в которых существует система показателей для оценки деятельности кадровой службы, характер распределения следующий: оценка происходит систематически и имеет обратную связь — 19,4 %; оценка не носит систематического характера — 12,5 %; оценка не имеет обратной связи — 4,2 %.

Степень автоматизации кадровой функции в организациях Беларуси невелика. Профиль образования (преимущественно юридическое) работников кадровых служб

предопределил направленность автоматизации работы кадровых служб: преобладают правовые информационно-справочные системы (37,8 %), используют возможности программ из состава Microsoft Office в кадровой деятельности 30,8 % респондентов, модули в области управления персоналом в составе комплексного продукта для автоматизации своей деятельности имеют 21,2 % организаций, лишь 5,8 % организаций имеют самостоятельные специализированные комплексные системы в области управления персоналом и 4,5% организаций указали на наличие программ, автоматизирующих отдельные участки в работе кадровой службы. Необходимо констатировать отставание кадровой деятельности организаций Беларуси по данному параметру. По данным международного исследования CRANET [9], в большинстве стран наиболее распространены компании, использующие преимущественно независимые информационные системы в области управления персоналом. Даже в странах (Болгарии, Венгрии, Греции, Кипре, России, Сербии, Израиле) с высокой частотой ответов об отсутствии компьютеризированной информационной системой в области управления персоналом, удельный вес организаций, имеющих специализированные системы в области управления персоналом или программы, автоматизирующие отдельные участки в кадровой деятельности, в среднем в 2—3 раза превышают значения, полученные по результатам анкетирования.

Выводы. Анализ влияния кадровой деятельности на успешность функционирования организаций Республики Беларусь показал: по мнению большинства опрошенных кадровых работников, с одной стороны, человеческие ресурсы являются важнейшим фактором, влияющим на успешность организации, с другой — управлению человеческими ресурсами не уделяется должного внимания. Для повышения конкурентоспособности белорусских организаций необходимо совершенствовать организационные и методические аспекты реализации кадровой деятельности в организациях Республики Беларусь, а работникам кадровых служб повышать профессионально-квалификационный уровень с учетом накопленного международного опыта.

Литература

1. *Армстронг, М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2007. — 832 с.
2. *Беккер, Б.И.* Измерение результативности работы HR-департамента / Б.И. Беккер, М.А. Хьюзлид, Д. Ульрих. – М.: Вильямс, 2007. — 298.
3. *Ванкевич, Е.В.* Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е.В. Ванкевич [и др.]; под. науч. ред. Е.В. Ванкевич, В.А. Скворцова. — Витебск: УО «ВГТУ», 2010. — 284 с.
4. *Ванкевич, Е.В.* Кадровые службы: направления активизации / Е.В. Ванкевич // Беларуская думка. — 2011. — № 1. — С. 52—59.
5. *Галешова, Е.И.* Направления совершенствования кадровой деятельности в организациях / Е.И. Галешова // Вестник Витебского государственного технологического университета. — 2014. — № 26. — С. 161—171.
6. *Жуков, А.Л.* Аудит человеческих ресурсов организации: Учебное пособие / А.Л. Жуков. — М.: МИК, 2010. — 256 с.
7. *Просвиркина, Е.Ю.* Факторы, влияющие на проведение оценки деятельности кадровых служб на российских предприятиях / Е.Ю. Просвиркина // Российское предпринимательство. — 2012. — № 11 (209). — С. 81—86.
8. *Шкатулла, В.И.* Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла. — 3-е изд., изм. и доп. — М.: Норма, 2003. — 988 с.
9. CRANET Survey on Comparative Human Resource Management. International Executive Report 2011 / Cranet-Cranfield University, Cranfield, 2012. — [Electronic resource]. — Mode of access: http://management.aalto.fi/en/research/groups/cranet/cranet_report_2012_280212.pdf. — Date of access: 23.01.2014.
10. *Tsui, A.S.* Personnel Department Effectiveness: A Tripartite Approach / A.S. Tsui // Industrial Relations. — 1984. — Vol. 23, No. 2. — P. 184—197.

Стаття надійшла до редакції 22.07.2014 р.