

Николай Усик

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: Е.М. Бельчина, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

СИСТЕМА СБАЛАНСИРОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Современные организации сталкиваются с необходимостью повышения эффективности управления трудовыми ресурсами. В условиях динамичного развития экономики важно учитывать не только финансовые результаты, но и другие ключевые аспекты деятельности организации. Одним из наиболее эффективных инструментов стратегического управления является система сбалансированных показателей, которая позволяет учитывать взаимосвязь различных факторов, влияющих на производительность труда и достижение стратегических целей.

Система сбалансированных показателей была разработана Р. Капланом и Д. Нортонем в 1992 г. и с тех пор получила широкое распространение в управлении. Её основная идея заключается в том, чтобы сбалансировать финансовые и нефинансовые показатели, создавая комплексную систему оценки эффективности работы организации. В основе этой системы лежат ключевые перспективы, включающие финансовые показатели, клиентские ориентиры, эффективность внутренних бизнес-процессов, а также обучение и развитие персонала. Такой подход позволяет учитывать не только конечные результаты деятельности, но и внутренние процессы, обеспечивающие устойчивое развитие предприятия.

В управлении трудовой деятельностью система сбалансированных показателей позволяет создать целостную систему оценки и мотивации персонала. Использование данного подхода способствует соотнесению индивидуальных и коллективных целей сотрудников с общей стратегией организации, оценке не только количественных, но и качественных показателей работы, формированию мотивационной системы, стимулирующей повышение квалификации и эффективности труда, а также улучшению корпоративной культуры и вовлечённости сотрудников в достижение стратегических целей.

Для успешного внедрения системы сбалансированных показателей в управление трудовой деятельностью необходимо определить ключевые показатели эффективности, которые будут использоваться для оценки работы сотрудников. Среди них можно выделить финансовые показатели, характеризующие производительность труда и эффективность использования ресурсов, клиентские показатели, отражающие удовлетворённость внутренних и внешних клиентов, процессные показатели, оценивающие уровень автоматизации и оптимизацию бизнес-процессов, а также кадровые показатели, связанные с уровнем квалификации, текучестью кадров и эффективностью программ обучения.

Внедрение системы сбалансированных показателей в управление трудовой деятельностью имеет значительные преимущества, такие как повышение прозрачности оценки труда сотрудников, улучшение качества принимаемых управленческих решений, снижение конфликтов внутри коллектива за счёт объективной оценки достижений и усиление стратегической ориентации предприятия. Однако на пути реализации данного подхода возникают определённые сложности, включая необходимость определения ключевого набора показателей, обучение персонала и руководителей методам работы с системой, а также возможное сопротивление изменениям со стороны сотрудников.

Нами предлагается использование следующих показателей в управлении трудовой деятельностью работников:

- финансовые показатели, такие как выручка на одного работника (производительность труда), рентабельность персонала;
- клиентские показатели включают уровень удовлетворённости клиентов, количество жалоб от клиентов, связанных с качеством работы персонала, индекс лояльности клиентов (NPS) и время отклика сотрудников на запросы клиентов;
- процессные показатели охватывают уровень автоматизации бизнес-процессов, время выполнения ключевых операций, количество ошибок и дефектов в работе персонала и долю выполнения плановых задач в срок;
- кадровые показатели включают коэффициент текучести кадров, уровень вовлечённости сотрудников, долю сотрудников, прошедших обучение и повышение квалификации, индекс удовле-

творённости персонала условиями труда и количество кадровых перемещений и карьерный рост.

Таким образом, внедрение системы сбалансированных показателей в управление трудовой деятельностью имеет значительные преимущества, такие как повышение прозрачности оценки труда сотрудников, улучшение качества принимаемых управленческих решений, снижение конфликтов внутри коллектива за счёт объективной оценки достижений и усиление стратегической ориентации предприятия. Однако на пути реализации данного подхода возникают определённые сложности, включая необходимость определения ключевого набора показателей, обучение персонала и руководителей методам работы с системой, а также возможное сопротивление изменениям со стороны сотрудников.

В целом, система сбалансированных показателей представляет собой эффективный инструмент управления трудовой деятельностью, позволяющий учитывать взаимосвязь финансовых, клиентских, процессных и кадровых аспектов. Её внедрение способствует улучшению мотивации персонала, повышению эффективности бизнеса и достижению стратегических целей организации. Несмотря на определённые вызовы, грамотное использование данной системы позволяет компаниям адаптироваться к изменениям и добиваться устойчивого развития.

УДК 005.411

Валерия Филипчик
(Республика Беларусь)

Научный руководитель С.С. Масловская, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ИНКУБАТОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Анализ международного опыта показывает, что во второй половине XX века малый бизнес наглядно продемонстрировал свои преимущества по отношению к крупному. В настоящее время в развитых странах миллионы малых и средних фирм в дополнение к крупным компаниям образуют особый механизм саморегуляции рыночной экономики.