

Решение этих проблем позволит Республике Беларусь в перспективе активно влиять на процессы в мире, затрагивающие национальные интересы; решать все внутренние задачи, исходя из национальных интересов; обеспечить населению достойный уровень жизни и гарантировать спокойствие в обществе.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА В МАЛОМ И СРЕДНЕМ БИЗНЕСЕ

Гладун Ю. А.

Научный руководитель – Ходанович Г.В.

В условиях существующей в Республике Беларусь рыночной экономики тема развития малого и среднего бизнеса является очень актуальной. Он насыщает рынок новыми товарами и услугами, обеспечивает население рабочими местами, порождает среди предприятий здоровую конкуренцию, а также удовлетворяет нужды крупных предприятий.

Но в настоящее время уровень развития малого и среднего бизнеса в Республике Беларусь существенно ниже, чем в развитых странах. Существует множество причин несостоятельности бизнеса, среди которых можно отметить такие, как отсутствие необходимых связей с поставщиками и потребителями производимых товаров или услуг, низкая конкурентоспособность продукции, нехватка сырья или перебои с его поставкой, неприемлемая цена. И все же одним из важнейших факторов, влияющих на работу предприятия, является человеческий фактор.

При создании новой фирмы или проводимых в компании изменениях руководители иногда забывают о психологических особенностях работника и необходимости создания системы управления персоналом. А ведь именно психологические барьеры встают на пути прогрессивных преобразований в организации, порождают текучесть кадров и нездоровую психологическую атмосферу в коллективе, провоцируя конфликты и выполнение обязанностей с низкими показателями качества [1].

Из всего этого вытекает необходимость создания системы оценки персонала.

При выборе **методов оценки персонала** необходимо четко знать ее цели: оценка эффективности работы сотрудников и соответствие их занимаемым должностям, а также определение перспективных сотрудников для продвижения.

Таким образом, оценка персонала имеет две составляющие: оценку труда и оценку персонала.

Оценка труда нужна для сопоставления фактически существующего содержания, качества, объемов и интенсивности работы персонала с планируемыми. А оценка персонала предназначена для изучения степени подготовленности человека к порученной ему работе, определение его потенциала и его возможностей, перспектив для дальнейшего роста.

Виды методов оценки персонала:

- Качественные методы – определяют эффективность сотрудников по его качественным характеристикам.
- Количественные методы являются более объективными, так как основываются на количественных показателях и результаты подтверждаются числами.
- Комбинированные методы – используют количественные и качественные характеристики.

К современным методам оценки персонала относят анкетирование, метод описательной оценки, метод классификации, сравнение по парам, оценка решающей ситуации, рейтинг, метод «360 градусов».

При анкетировании работник заполняет анкету с определенными вопросами, после чего результаты обрабатываются, и анализируется наличие необходимых психологических черт.

В методе описательной оценки оценивающий посредством своего восприятия оценивает сотрудника и указывает его положительные и отрицательные стороны.

Классификация основывается на ранжировании сотрудников по какому-либо критерию от лучшего к худшему с присваиванием им порядкового номера.

Метод сравнения по парам предполагает сравнение двух кандидатов на одну должность, подсчитывается, сколько раз каждый кандидат оказывался лучшим в паре, а затем составляется рейтинг группы.

Суть рейтинга заключается в оценке соответствия сотрудника занимаемой должности, при которой определяются необходимые для выполнения функции, а также количество затрачиваемого на работу времени и эффективность использования работником материальных средств.

При оценке по решающей ситуации определяется список «правильного» и «неправильного» поведения работника в определенной ситуации.

При методе «360 градусов» оценку работнику дает не только его начальник, но также коллеги и подчиненные. Этот метод предполагает

анонимность, что позволяет получить всесторонние и объективные результаты.

Оценка персонала помогает выявить сотрудников действительно готовых тратить все свое время ради достижения компанией высоких показателей и результатов, готовых посвятить себя работе, а также выявляет наличие у работника необходимых для его должности навыков и умений. Это помогает усовершенствовать работу предприятия, увеличить его прибыль и рентабельность, а также позволяет избежать затрат, связанных с текучестью кадров [2].

Литература:

1. Креативная экономика [электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/15404/>, свободный. Загл. с экрана – Яз. Рус.
2. Энциклопедия производственного менеджера [электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/metody-ocenki-personala.html>, свободный. Загл. с экрана.- Яз. Рус.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Гримова А.А.

Научный руководитель – Самойлюкович В.В.

Железнодорожный транспорт играет основополагающую роль в развитии национальной экономики Республики Беларусь, являясь центральным звеном транспортной системы. Состояние железнодорожного транспорта формирует перспективы развития государства, определяет жизнеобеспечение как самой Республики Беларусь, так и ее многоотраслевой экономики. В связи с этим возникает необходимость в поддержании данной транспортной отрасли на уровне развития, отвечающем потребностям национальной экономики.

Анализ инвестиционной деятельности в развитие железнодорожного транспорта дал следующие результаты: инвестиции в основной капитал по виду деятельности железнодорожный транспорт составляют на 2011 год 2682,8 млрд.руб., что в 2,6 раза превышает данный объем вложений в 2010 году (1021,1 млрд.руб.). При этом инвестиции в железнодорожный транспорт занимают наибольший объем сравнительно с другими транспортными отраслями, что тем самым подтверждает решающую роль железнодорожного транспорта в обеспечении развития экономики государства [1].