

Учет экологической устойчивости и социальной ответственности в рамках новой экономической теории играет ключевую роль в достижении сбалансированного развития.

Использование инструментов учета и применение сбалансированных практик позволят обеспечить экологическую устойчивость, социальную справедливость и долгосрочную экономическую процветание.

УДК 331.101.39

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Мозалевский М.В.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Система формирования управленческих кадров - важная задача каждой организации. К управленческим кадрам относятся: руководители фирм, администраторы, координирующие деятельность внешних партнёров и различных подразделений компании, руководители отделов, лабораторий и функциональных подразделений.

Хороший управленец способен планировать и координировать работу сотрудников, создавать сплочённый и эффективный коллектив, мотивировать его на достижение целей, адаптироваться к внешним и внутренним изменениям, распоряжаться ресурсами и делегировать полномочия, внедрять инноваций в управлении, производстве.

На данный момент, существует множество методов оценки руководителя в организации, например, интервью, матричный метод, методы «180, 360 и 540 градусов», метод КРІ, тестирование, аттестация, метод свободной балльной оценки и т.д.

Главными недостатками известных методов являются наличие субъективной составляющей при оценивании.

Сочетание нескольких существующих методов оценки могут дать более полную картину о работнике, но большая часть из них направлена на оценивание профессиональных качеств.

Для оценки действующих и потенциальных руководителей, из числа работников, зачисленных в кадровый резерв, необходимо использовать комплексную диагностику индивидуального и управленческого профиля менеджера, исключаящую или минимизирующую возможные проявления субъективности, как со стороны оценщика, так и со стороны оцениваемого.

Также целесообразно определить показатели оценки деятельности для каждого конкретного управленца, ведь они уникальны и зависят от его функций и задач, специфики бизнеса, стратегии и целей компании.

Система оценки руководителя может включать в себя профессиональные оценочные методы, например, ассесмент-центр и системы оценки Хогана. Комплексная оценка руководителя позволит оценить умения, компетенций и поведение менеджера в различных условиях, получить комплексный обзор его сильных и слабых сторон, мотивов и ценностей, деструкторов, зон развития и потенциала, составить прогноз эффективности его деятельности и рекомендации по повышению его личной продуктивности.

УДК 331.101.39

ОЦЕНКА И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА БАНКА

Мозалевский М.В.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Оценка персонала предназначена для анализа компетенций работников, профессионального роста, продуктивности и эффективности работы. По результатам оценки принимается решение о повышении в должности, увеличении заработной платы, обучении или увольнении сотрудника.

Мотивация – внутреннее побуждение человека к действию, основанное на различных потребностях.

Согласно теории мотивации американского психолога Ф. Герцберга, существуют две группы факторов, влияющих на удовлетворенность работой: удерживающие или гигиенические – комфорт рабочего места, размер оплаты, отношения с начальником, коллегами и подчиненными, степень контроля; мотивирующие – это признание, интересная работа, успех, возможности роста карьеры.

При оценке работы персонала, следует также прибегнуть и к оценке его мотивации и вовлеченности. Мотивы различны у разных работников: характер работы, признание, самосовершенствование, вознаграждение, условия работы, предоставляемые компанией дополнительные возможности.

На основе выявления базовых мотивов сотрудников, руководство может с большей уверенностью заниматься планированием карьеры работников и принимать соответствующие меры для удержания специалистов. Это также будет способствовать выявлению проблемных областей и определению действия необходимых для повышения мотивации работников и, как следствие, эффективному управлению мотивацией персонала организации.