

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет»

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:  
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей

II Международной научно-практической конференции,  
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 7–8 июня 2018 г.)

Новополоцк  
Полоцкий государственный университет  
2018

**Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты**  
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей II международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 7–8 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

*Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.*

Компьютерный дизайн М. С. Мухоморовой  
Технический редактор А. Э. Цибульская.  
Компьютерная верстка Т. А. Дарьяновой.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь  
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

## АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Е.И. Галешова, канд. экон. наук, Полоцкий государственный университет,  
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

Необходимость совершенствования управления человеческими ресурсами в условиях растущей конкуренции в глобальном пространстве исследуется зарубежными и отечественными учеными и не вызывает сомнений. Однако не изученными остаются факторы, влияющие на развитие и реализацию кадровой деятельности в белорусских организациях, и степень их влияния.

Для оценки влияния различных факторов на содержание кадровой деятельности в Республике Беларусь, проведен корреляционный анализ на основе данных авторского анкетирования работников кадровых служб организаций Республики Беларусь [1]. В качестве контрольных переменных использовались следующие параметры: оценка финансового положения, вид экономической деятельности, размер организации, коэффициент текучести, стаж работы руководителя кадровой службы, удовлетворенность работой работника кадровой службы, наличие в составе кадровой службы работников, имеющих специальность «Менеджмент» и/или «Управление персоналом».

Корреляционный анализ осуществлялся с помощью коэффициентов взаимной сопряженности Пирсона и Чупрова для определения зависимости между степенью выполнения функций кадровой службы и контрольных переменных. Выбор данных коэффициентов для оценки тесноты связи обусловлен наличием качественных признаков, состоящих более чем из двух групп. Необходимо заметить, что средний стаж работы руководителя является количественным признаком. В связи с этим, оценка влияния данного параметра на степень выполнения функций кадровой службы проведена с использованием коэффициента корреляции рангов Спирмена.

Выдвигаемые гипотезы исследования:

1. При устойчивом финансовом положении организации вероятность выполнения всех функций кадровой службой выше.
2. Наличие зависимости между видом экономической деятельности, размером организации, уровнем текучести, средним стажем работы руководителя кадровой службы, степенью удовлетворенности работой работника кадровой службы, наличием в составе кадровой службы работников, имеющих специальность «Менеджмент» и/или «Управление персоналом» и качественным исполнением кадровой деятельности в организациях.

Оценка тесноты корреляционной связи с помощью расчета коэффициентов взаимной сопряженности Пирсона ( $K_p$ ) и Чупрова ( $K_ч$ ) (табл.) показала:

1. Отсутствие значительной степени тесноты связи между отобранными параметрами и степенью выполнения функций кадровой службой. Это может объясняться: 1) низким уровнем развития кадровой деятельности в отечественных организациях вне зависимости от финансового положения, размера организации, вида экономической деятельности, уровня текучести персонала, степени удовлетворенности работой специалистов кадровой службы и наличия в составе кадровой службы специалистов соответствующего профиля образования; 2) субъективностью оценки работников кадровых служб выполнения функциональных обязанностей; 3) формальностью выполнения активных кадровых функций.

2. Более тесная корреляционная связь отмечена между видом экономической деятельности, степенью удовлетворенности работой работника кадровой службы и качественным исполнением кадровой деятельности.

Таблица. – Оценка тесноты связи между факторными признаками и качественным исполнением кадровой деятельности в организациях Республики Беларусь

Факторы	Степень выполнения функций кадровой службой	Качественная <sup>1</sup> оценка тесноты связи
Финансовое положение	Кп = 0,0965; Кч = 0,0619	очень низкая
Вид экономической деятельности	Кп = 0,2427; Кч = 0,1097	низкая
Размер организации, чел.	Кп = 0,1726; Кч = 0,1119	очень низкая
Уровень текучести, %	Кп = 0,1717; Кч = 0,0846	очень низкая
Степень удовлетворенности работой работника кадровой службы	Кп = 0,2576; Кч = 0,1539	низкая
Наличие в составе кадровой службы работников, имеющих специальность «Менеджмент» и/или «Управление персоналом»	Кп = 0,0679; Кч = 0,0518	очень низкая
Средний стаж работы руководителя кадровой службы, лет	$\rho = 0,4$	средняя

Источник: рассчитано автором по результатам исследования.

В условиях хозяйствования Республики Беларусь отобранные на основе теоретического исследования реализации современной кадровой деятельности параметры влияния на кадровую деятельность (оценка финансового положения, вид экономической деятельности, размер организации, коэффициент текучести, стаж работы руководителя кадровой службы, удовлетворенность работой работника кадровой службы, наличие в составе кадровой службы работников, имеющих специальность «Менеджмент» и/или «Управление персоналом») показали низкую (вид экономической деятельности, степень удовлетворенности работой работника кадровой службы) и очень низкую (оценка финансового положения, размер организации, коэффициент текучести, наличие в составе кадровой службы работников, имеющих специальность «Менеджмент» и/или «Управление персоналом») степень тесноты связи. Лишь между средним стажем работы руководителя кадровой службы и качественным исполнением кадровой деятельности наблюдается средняя теснота связи. Доверительная вероятность на уровне 93,85% практически исключает ошибку репрезентативности выборки. Это позволяет говорить о зависимости полученных результатов от особенностей и проблем кадровой деятельности организаций Республики Беларусь: отсутствие понимания важности роли человека; недостаточно высокий и несоответствующий современным требованиям в области управления человеческими ресурсами профессионально-квалификационный состав кадровых работников; невысокая качественная наполненность кадровой деятельности, основанная на принципах советской кадровой политики [2, р. 21], низкий статус кадровой службы.

<sup>1</sup>Для качественной оценки тесноты связи была использована вербально-числовая шкала Харрингтона.

Таким образом, на основе анализа факторов, влияющих на содержание кадровой деятельности в современных условиях в организациях Республики Беларусь, с помощью статистических непараметрических методов было установлено:

1) выдвигаемые гипотезы (на основе современных тенденций в зарубежном опыте управления человеческими ресурсами) не подтвердились для белорусских организаций;

2) наличие самого высокого значения у параметра «стаж работы руководителя кадровой службы», которое может объясняться использованием другого показателя для измерения степени тесноты корреляционной связи;

3) без оперативного вмешательства в деятельность отечественных кадровых служб не представляется возможным вывести предприятия Республики Беларусь на инновационный путь развития и быть успешными в глобальной конкурентной борьбе. С этой целью им необходима поддержка в виде методического, нормативного, кадрового и правового обеспечения кадровой деятельности [3].

#### **Список использованных источников**

1. Галешова, Е. Кадровая деятельность в организациях Республики Беларусь: оценка рисков и потенциала / Е. Галешова, Е. Ванкевич // *Social Sciences Bulletin / Socialo Zinatnu Vestnesis.* – 2015. – № 1. – С. 23–44.

2. Gurkov, I. HRM in Russian Industrial Companies: An Overview of Past Studies and New Observations / I. Gurkov // *The Journal of Comparative Economic Studies.* – 2013. – Vol. 8. – P. 21-33.

3. Галешова, Е.И. Направления совершенствования кадровой деятельности в организациях / Е.И. Галешова // *Вестник Витебского государственного технологического университета.* – 2014. – № 26. – С. 161-171.