

Литература

1 Банковский сектор Республики Беларусь: краткая характеристика устойчивости функционирования: Главное управление банковского надзора Национального Банка Республики Беларусь // Официальный сайт Национального Банка Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2014. – URL: <http://www.nbrb.by> (дата обращения: 14.03.2014).

УДК 330.322.14:331.5.024.54:502/504

Е. Н. Минькова

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены актуальные аспекты развития персонала как фактора повышения экономической безопасности предприятия. Организация эффективной системы подбора, найма, обучения и мотивации труда работников во многом обуславливает конкурентоспособность предприятия. Исследован мировой опыт организации обучения персонала, сопоставлены подходы к управлению мотивацией персонала в процессе обучения. Обоснована необходимость увеличения инвестиций в развитие персонала предприятий в Республике Беларусь.

В условиях ужесточения конкуренции как на внутреннем, так и на внешнем рынке на первый план выходит обеспечение экономической безопасности предприятия, которая является условием его дальнейшего существования и развития.

Главной целью экономической безопасности предприятия является устойчивое и максимально эффективное функционирование в настоящих условиях, что достигается за счёт использования всех видов ресурсов и предпринимательских возможностей, которое гарантирует наиболее эффективное их использование для стабильного функционирования и динамического развития, а также создание высокого потенциала роста и развития предприятия в будущем.

Экономическая безопасность включает в себя ряд составляющих, каждая из которых характеризуется собственным содержанием и способами обеспечения (финансовая, технико-технологическая, интеллектуальная и кадровая, политико-правовая, информационная и экологическая). Однако наибольшее внимание следует уделить именно кадровой составляющей, поскольку любая организация состоит из людей, которые производят продукцию, организуют производство, принимают управленческие решения, организуют сбыт произведённой продукции, т.е. оказывают непосредственное влияние на деятельность всего предприятия в целом. И от того обладает ли организация квалифицированными кадрами, организована ли эффективная система подбора, найма, обучения и мотивации труда работников, зависит уровень её экономической безопасности. Республика Беларусь обладает значительным трудовым потенциалом. Вместе с тем, большинство предприятий республики испытывают нехватку в квалифицированных специалистах: возраст большинства работников бюджетных предприятий – 60 и старше.

Это объясняется многими факторами, к числу которых относятся: выезд кадров за рубеж с целью получения высокого заработка, что провоцирует «утечку мозгов»; требования, предъявляемые к выпускникам вузов (стаж работы по специальности); низкий уровень оплаты труда; отсутствие мотивации работников. С другой стороны, как молодое, так и поколение постарше считает, что получение диплома об образовании, а также

прохождение курсов повышения квалификации раз в 5–10 лет достаточно для того, чтобы эффективно работать. Однако следует учитывать, что знания по мере осуществления трудовой деятельности могут утрачиваться, кроме того, технологии постоянно совершенствуются, появляются новые способы эффективной организации производства, что обуславливает необходимость постоянного обучения работников как низового, среднего, так и высшего звена.

К основным негативным воздействиям на экономическую безопасность предприятия в области кадров относятся: дефицит определенных специалистов, который вызывает трудности в подборе качественного персонала; наличие у конкурентов более привлекательных условий труда (может привести к уходу специалистов к конкурентам).

Для того чтобы снизить влияние этих факторов на эффективность деятельности предприятия, необходимо создать привлекательные для работника условия труда, которые позволяют ему раскрыть свои возможности, внести свой вклад в достижение общего успеха и продвинуться по карьерной лестнице.

Для понимания значимости развития персонала необходимо проанализировать опыт других стран. Так, американские менеджеры традиционно ориентированы на индивидуальные ценности и результаты. Вся управленческая деятельность в американских компаниях основывается на механизме индивидуальной ответственности, оценке индивидуальных результатов, разработке количественных выражений целей, какие имеют краткосрочный характер. Управленческие решения, как правило, принимают конкретные лица и несут ответственность за их реализацию.

Во многих американских корпорациях основное внимание уделяется индивидуалистичным ценностям американца – желанию стать богаче, умнее, значимее, чем все остальные. Управление персоналом подогревает амбиции сотрудников, и основной упор делается на развитие внутрифирменной конкуренции между создателями новой продукции, новых форм обслуживания и т. д. Создание условий для развития личности осуществляется путем предоставления возможностей усовершенствовать мастерство, развивать способности, повышать знания, разнообразить труд.

В американских компаниях большая роль уделяется обучению и переобучению персонала. Распространены внутренние и внешние учебные программы, всё большую роль приобретают дистанционные и электронные формы обучения. В крупных и инновационно-ориентированных компаниях создаются корпоративные университеты. Одной из тенденций развития корпоративных университетов является предоставление возможности обучаться в них внешним специалистам и приобретение корпоративными университетами статуса центров доходов.

Увеличение расходов на обучение и развитие персонала в среднем на 10 % обеспечивают американским компаниям 8,5 % прироста производительности труда; при этом аналогичное увеличение капиталовложений обеспечивает прирост производительности только на 3,8 %.

Другие данные опубликованные Американским обществом тренинга и развития (ASTD) говорят о том, что каждый доллар, вложенный в развитие персонала, приносит от 3 до 8 долл. США дохода в зависимости от сферы деятельности компании и выполняемых специалистом задач.

С точки зрения требований к развитию компетенций японские компании ориентируют своих сотрудников на овладение предельно широким кругом квалификаций и компетенций. Большое внимание уделяется ознакомлению новичков с функционированием всей организации в целом посредством перемещения их по разным позициям в различных структурах компании.

Существенным аспектом формирования сотрудников компании является практика внутрифирменного профессионального обучения. Расходы на обучение сотрудников в японских компаниях в среднем превышают американские в 3–4 раза.

Программы обучения делятся на два направления: для менеджеров и производственных рабочих, дифференцированные, кроме того, по должностям и стажу.

После двух лет работы осуществляется временный перевод сотрудника в другой отдел на стажировку, результатом которой становится отчет о проблемах этого отдела с предложением об их разрешении. Благодаря стажировке сотрудник уточняет понимание своей функции, учится выявлять проблемы и находить адекватные методы решения. Освоение функции руководителя включает изучение вопросов управления компанией, прав человека, психологического здоровья, делового этикета, экологии, безопасности, управления персоналом, закупочного контракта и контроля себестоимости, законодательства, а также участие в двухдневной конференции «Осознание своей роли в качестве руководителя» и обучение на языковых курсах. Для менеджеров практикуется обучение за границей по программе MBA, юриспруденции и иностранному языку. Ежегодно исходя из бизнес-плана и плана отдела совместно с руководителем формируется цель каждого сотрудника. По результатам года проводится самооценка и совместная оценка работника, которая влияет на размер бонуса и продвижение по службе. Основные правила повышения уровня квалификации и продвижения персонала выглядят следующим образом:

- для каждого уровня квалификации (должности) установлены стандартные минимальные и максимальные сроки, которые требуется отработать в компании. В случае окончания максимального срока и отсутствия продвижения работника уровень заработной платы снижается;

- учитываются оценки деятельности сотрудника, проводившиеся в прошлом (при принятии решений о повышении в должности, присвоении более высокой квалификации);

- начиная с определённого уровня работник должен сдавать экзамены для получения очередного квалификационного разряда.

В Германии чрезвычайно большое внимание уделяется планированию расходов на человеческие ресурсы, которое предполагает учет количественных и качественных ситуационных факторов. Расходы на персонал делятся на основные и дополнительные. К основным расходам относится оплата труда. Дополнительные вложения в персонал включают целый комплекс расходов, охватывающих всю социальную сферу (жильё, пособия, медицинское обслуживание и др.) и вопросы кадрового управления (отбор персонала, оценка, повышение квалификации и т. д.)

В европейских организациях исключительную роль играет обучение и развитие персонала. Причём целями обучения объявляются не только повышение уровня компетенций и квалификаций, но и повышение уровня лояльности и вовлеченности персонала. Компании взаимодействуют с университетами и различными специализированными фирмами в разработке индивидуальных учебных программ под конкретную фирму-заказчика.

Большую роль в методологии обучения персонала играют компетентностный подход и разработанные в рамках этого подхода учебные программы на уровне бакалавриата и магистратуры.

Ключевым моментом, определяющим заинтересованность и активность европейских работников, является высокий уровень социальной защищённости, льгот и компенсаций. Основные направления мотивации и защиты прав наёмных работников закреплены законодательно в соответствующих актах и положениях (о минимальной заработной плате, отпускных днях, компенсации дорожно-транспортных расходов, социальном страховании, условиях труда и др.). Руководство фирм, учреждений и организаций имеет право отклоняться от них только в сторону увеличения льгот и компенсаций [1].

Независимо от модели управления персоналом, и американский, и японский, и европейский работник для того, чтобы получать высокую заработную плату, а также двигаться по карьерной лестнице и приносить своей компании прибыль должен постоянно

развиваться, постоянно изучать что-то новое и в этом случае его заслуги не останутся незамеченными.

Всё начинается с создания системы обучения руководителей. Обучаемость организации, способность быстро реагировать на изменения экономической ситуации или предпочтений потребителей, на действия конкурентов решающим образом зависит от той управленческой модели, которой придерживаются её руководители. И первый шаг на пути совершенствования доминирующих в организации управленческих моделей — поддержание на высоком уровне управленческих знаний и навыков руководителей. Не менее важно укреплять у руководящего состава компании установки на развитие, на поиск улучшений в работе, установок на эффективность. Однако сегодня не так много организаций могут похвастаться тем, что у них создана внутрикорпоративная система обучения руководителей, способная обеспечить успешное решение всех этих задач. Но ещё хуже то, что руководство многих компаний всё ещё не осознает опасности промедления в этой области. Нежелание руководителей получать новые знания, повышать свою квалификацию может говорить о двух проблемах: в организации не созданы условия, стимулирующие руководителей к развитию, к непрерывному обучению; при назначении на руководящие должности в данной организации не учитывается то, в какой мере у сотрудника присутствует установка на обучение и на профессиональное развитие.

Руководители представляют собой особую категорию персонала. Они призваны вносить решающий вклад в успех организации и нести ответственность как за результаты деятельности вверенных им структурных подразделений, так и всей организации в целом. Поэтому формирование корпоративной системы «выращивания» высококвалифицированных сотрудников целесообразно начинать с подготовки именно управленческих кадров [2, с. 63].

Менеджеры среднего звена – это главные организаторы в компании. Они отвечают за воплощение стратегии организации в жизнь, они доносят её до сотрудников и контролируют ее реализацию. Кроме того, они отвечают за своих работников, за их мотивацию, лояльность и развитие и служат связующим звеном между топ-менеджерами и руководителями более низкого уровня. Таким образом, они являются одним ключевым звеном компании. Однако многие работодатели предпочитают работать с простыми исполнителями и выстраивают соответствующие культуру и бизнес-процессы в компании, сами же менеджеры не готовы к тому объёму работы, который следует из занимаемого ими положения в организации.

Обучение рабочих позволяет им освоить новейшие технологии и методы производства, изучить опыт других стран. Получив новые знания, рабочий будет знать, что необходимо изменить в производственном процессе собственного предприятия, чтобы достигнуть лучших результатов, а при достаточной мотивированности может направлять свои предложения высшему руководству.

Западные аналитики подсчитали, что современные зарубежные корпорации тратят на тренинги и комплексные программы обучения своих сотрудников примерно 1 % от оборота. Следует отметить, что посещать различные тренинги и обучающие программы нужно не только менеджерам среднего и высшего звена, но и производственным рабочим.

К способам развития персонала можно отнести корпоративные университеты, бизнес-школы, различного рода тренинги и т. п.

Корпоративные тренинги имеют преимущество в том, что позволяют решать конкретные проблемы и задачи определенной организации. Выбирая корпоративный формат, заказчик получает тренинг, максимально адаптированный и «подогнанный» под специфику и индивидуальность своей организации и с учётом особенностей отрасли, в которой работает. Корпоративные тренинги в отличие от открытых (где собираются представители различных бизнесов) экономят время на адаптации и знакомстве участников, что позволяет им быстрее включиться в процесс бизнес-тренинга.

Открытые тренинги позволяют участникам из разных организаций и отраслей обмениваться опытом, больше узнавать о продажах и находить новые идеи для продаж в своей отрасли. В отличие от открытых тренингов, семинаров и бизнес-конференций, корпоративные тренинги характеризуются высоким уровнем конфиденциальности: на подобные занятия приглашаются представители одной компании (только сотрудники или сотрудники и руководители), в случае холдинга – представители нескольких родственных компаний, а при необходимости – ближайшие партнеры. Такой состав участников предполагает высокий уровень откровенности при постановке и решении бизнес-задач [3, с. 34].

Корпоративный университет, в современном понимании, – это система внутрифирменного развития и подготовки персонала, которая всегда неразрывна связана со стратегиями развития организации.

Школы MBA позволяют сформировать умение выявлять важные для бизнеса влияния внешних по отношению к бизнес-организации экономических, политических, социальных и технологических факторов и учитывать их при решении практических проблем управления; вырабатывать адекватные обстановке подходы к решению финансовых проблем и к выбору инструментов финансирования развития компании; определять направления ведения бизнеса исходя из реалий финансового рынка и финансовых целей компании; быть способным эффективно взаимодействовать с руководителями и специалистами маркетинговой службы на основе знания концепций и маркетинговых инструментов; приобрести и развить в себе инструментальные, межличностные, системные компетенции, адекватные роли менеджера в организации, подготовленного по своим личностным качествам быть лидером, предпринимателем и реформатором, способным самостоятельно принимать решения и действовать в качестве руководителя организации или ее автономного подразделения и т.п.

Различные бизнес-программы, такие, как MBA, например, позволяют получить необходимые навыки, но после прохождения курсов нередко возникает проблема применения полученных знаний в реальной корпоративной среде. Кроме того, бизнес-тренинги дают лишь кратковременное обучение, призванное в сжатые сроки внедрить в компании новую бизнес-технологию. Однако следует заметить, что внешняя и внутренняя среда меняется и требует от фирмы и, соответственно, от её персонала постоянной адаптации. Также нельзя забывать, что группа сотрудников, освоивших новейшую технологию на бизнес-тренинге, далеко не всегда способна применить её на практике – и многие структуры компании продолжают работать по-старому. Именно корпоративное обучение способно дать реальное погружение в проблемы организации. В ходе такого обучения освоение новых бизнес-технологий происходит с учётом всей специфики работы фирмы, в любом тренинге принимают участие реальные коллеги, рассматриваются «живые» проблемы, внедряются именно те методы, которые позволяют достичь высокой эффективности данной компании. Главное отличие такого образовательного процесса в том, что в каждой отдельной организации оно нацелено на конкретный конечный результат – повышение прибыли данной фирмы. Именно поэтому корпоративные бизнес-тренинги переросли в корпоративные университеты, ведь в условиях растущей конкуренции разовое отвлеченное обучение малоэффективно, т. к. даёт кратковременный результат. Кроме курсов «внутреннего» корпоративного университета сотрудники компании могут посещать и внешние образовательные центры, и внутренние образовательные мероприятия. При выборе внешних обучающих программ обязательно следует оценить технологию подачи материала, набор знаний, идеологию (на соответствие корпоративной культуре данной конкретной фирмы), ориентированность на специфику компании [4, с. 90].

Рост инвестиций в обучение и развитие отражает долгосрочный подход компаний к управлению человеческим капиталом. Компании осознают, что краткосрочные меры – рост заработных плат и покупка кандидатов на рынке труда – уже перестают демонстрировать

свою эффективность. Следует также помнить, что эффект от инвестиций в обучение сохраняется на протяжении небольшого времени, и поэтому не стоит ожидать кардинальных изменений от одного единственного тренинга, их ценность приобретает в системности. Инвестиции в персонал – это причина лидерства компаний.

Литература

1 Мирошниченко, А. Н. Управление человеческими ресурсами организации: учеб. / А. Н. Мирошниченко [Электронный ресурс] //Московский финансово-промышленный университет «Синергия». – Москва, 2014. – URL: <http://www.mfra.ru> (дата обращения: 17.01.2014).

2 Магура, М. И. Корпоративная система подготовки руководителей как конкурентное преимущество / М. И. Магура// Управление персоналом . – 2011. – № 2. – С. 58–64.

3 Перминова, О. С. Рынок тренинговых услуг в России / О. С. Перминова. – 2011. – № 1. – С. 30–34.

4 Грачёва, С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) / С. Грачёва // Управление персоналом. – 2008. – № 5. – С. 90–95.

УДК 657.372.01

О. В. Морозова

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТЧЕТНОЙ ИНФОРМАЦИИ С ПОЗИЦИИ РАЗЛИЧНЫХ ЦЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА

В статье изложены базовые принципы и требования, предъявляемые к отчётной информации со стороны государства и основных групп пользователей бухгалтерской отчётности; выявлена противоречивость некоторых требований, вытекающая из различия целей, стоящих перед пользователями отчётности. Для повышения достоверности отчётной информации предложены подходы к её представлению в зависимости от поставленной цели – оценки финансового состояния или финансовых результатов.

Отчётная информация является основным источником для принятия экономических решений различными группами пользователей. По этой причине предъявляются высокие требования к ее качеству. Не случайно в основополагающем документе МСФО – Принципах подготовки финансовой отчётности, наряду с целями бухгалтерского учёта и его основными принципами раскрыты качественные характеристики информации финансовой отчётности. К ним относятся понятность, уместность (релевантность), достоверность (надёжность) и сопоставимость.

В Республике Беларусь с 2014 года начал действовать новый Закон «О бухгалтерском учёте и отчётности», в котором сформулированы принципы бухгалтерского учёта и требования к качеству учётной информации [1]. Согласно Закону, принцип понятности заключается в доступности для понимания пользователями содержащейся в отчётности организации информации. Принцип уместности означает полезность содержащейся в отчётности организации информации для принятия пользователями экономических решений. Принцип сопоставимости означает возможность сравнения отчётности организации за разные отчётные периоды, а также с отчётностью