

В этом контексте платформа “Workable” представляет собой доступный и эффективный инструмент. Она предлагает возможности для автоматизации рекрутинга и управления талантами без значительных финансовых вложений. Внедрение платформы Workable в ОАО «8 Марта» является стратегически важным шагом к оптимизации процесса управления персоналом.

Это решение позволит не только сократить временные затраты на подбор сотрудников, но и создать более эффективную и мотивирующую среду для работников. В условиях стремительных изменений на рынке труда использование современных технологий становится необходимым для достижения устойчивого роста и развития компании.

Таким образом, использование “Workable” может стать стратегически важным шагом для ОАО «8 Марта» в оптимизации HR-процессов и улучшении общего климата в организации, что в конечном итоге приведет к повышению ее конкурентоспособности на рынке.

Литература

1 Чуланова, О. Л. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций / О. Л. Чуланова, К. Н. Хайбуллова // Вестник Евразийской науки, 2020. – Т. 12. – № 1. – 14 с. – URL: <https://esj.today/PDF/50ECVN120.pdf> (дата обращения: (24.03.2025)).

2 Прытков, Р. М. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Р. М. Прытков, Е. И. Куценко. – Оренбург : ОГУ, 2020. – С. 37–55.

3 Иванов, И. И. Управление процессами найма: современные инструменты и технологии / И. И. Иванов. – Москва : Наука, 2022. – С. 45–60.

УДК 331.108.2

Д. А. Оснач

РОЛЬ СТРУКТУРЫ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

В статье рассматривается влияние мотивации и стимулирования на эффективность управления, выявлена взаимосвязь уровня образования сотрудников и их трудовых мотивов. Анализируются тенденции в образовательной структуре и мотивационные профили работников ОАО «ГДСК» для дальнейшей разработки систем стимулирования труда и повышения продуктивности персонала.

Теория менеджмента выделяет четыре основные функции, которые должен выполнять руководитель для эффективной работы организации: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Способность руководителя как можно больше раскрывать интеллектуальный и энергетический потенциал персонала не достижима без понимания факторов, которые определяют поведение, а, следовательно, и работу человека в организации. Один из важнейших навыков руководителя – умение мотивировать (побуждать к действию) своих подчиненных к свершениям на работе.

Актуальная задача для организации (предприятия) – повышение производительности труда. Зачастую требуется изменение отношения работников к труду, что связано с выходом на первое рабочее место поколения Z-поколения с другим видением процесса труда, своей роли и места в качестве рабочей силы, в качестве наемного работника.

Можно выделить два основных значения мотивации: с одной стороны, мотивация направлена на формирование субъективных побудительных сил к труду, а с другой стороны, мотивация выступает системой внешнего воздействия на работника для достижения целей, поставленных перед организацией. В то же время стимулирование – это средство мотивации, комплекс внешних воздействий, применение системы стимулов для воздействия на формирование мотивов и поведения работников.

Так как объектом процесса стимулирования труда в организации является кадровый потенциал, то нельзя исключать влияния внешней среды на его деятельность. Одним из важнейших социально-культурных факторов выступает структура уровней образования персонала, представленная в таблице 1.

Таблица 1 – Численность обучающихся по уровням образования в Республике Беларусь за 2022–2024 гг.

Направление	2022	2023	2024	В тысячах человек		Темп изменения, %	
				Отклонение, +/-			
Средне-специальное образование	108,9	112,7	116,6	3,8	3,9	103,49	103,46
Профессионально-техническое образование	60,5	63,1	67,5	2,6	4,4	104,3	106,97
Высшее образование	208	222,5	224,2	14,5	1,7	106,97	100,76

В период 2022–2024 гг. наблюдается рост числа получающих средне-специальное и профессионально-техническое образование на 3,9 и 4,4 тыс. чел. соответственно [1]. При этом в 2024 году темп прироста количества студентов в высших учебных заведениях ниже, чем в 2023 году (6,97 и 0,76 % соответственно). Следовательно, при разработке системы стимулирования для молодых специалистов следует учитывать уровень образования, который обуславливает совокупность представлений о содержании рабочего процесса.

На практике связь между уровнем образования и сформированными мотивами деятельности сотрудников можно проследить на примере ОАО «ГДСК» – строительной организации; образовательный уровень кадров представлен на рисунке 1.

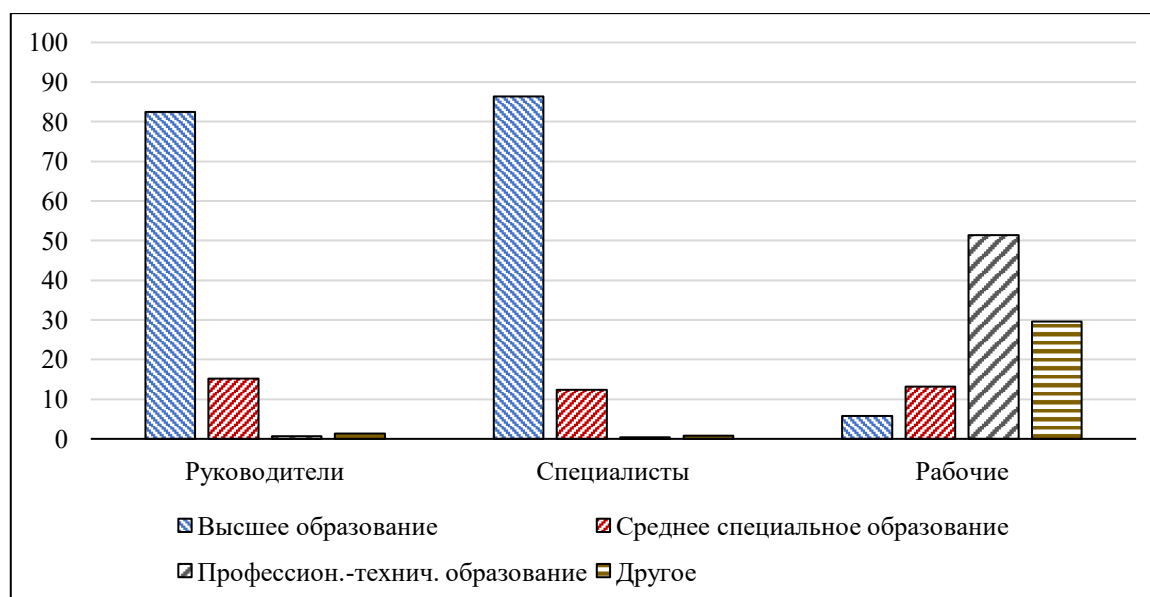


Рисунок 1 – Характеристика образовательного уровня кадрового состава ОАО «ГДСК» за 2024 год, %

Одной из широко используемых методик для определения мотивов трудовой деятельности является «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина. По мнению авторов теории, мотивацию следует понимать как удовлетворение потребностей человека в процессе работы.

Рассмотрим результаты применения методики «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина для служащих и рабочих ОАО «ГДСК» в таблице 2.

Таблица 2 – Средние баллы по методике «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина для служащих и рабочих ОАО «ГДСК»

Потребность	Служащие (11 чел.)	Рабочие (39 чел.)
Вознаграждение	18,2	27,8
Хорошие условия труда	17,4	20,4
Четкость задач	24,1	22,3
Креативность	32,2	25,6
Стабильные отношения в коллективе	20,5	29,5
Признание	34,3	35,6

Служащие отмечают следующие наиболее значимые мотивы трудовой деятельности: наличие социальных контактов, достижения, разнообразие в работе, совершенствование. Соответственно, категория служащих из опрошенных респондентов стремится к общению с широким кругом людей, легкой степени доверительности. Мотивационная структура служащих характеризуется ярко выраженной потребностью в постановке и достижении амбициозных целей.

Наиболее выраженными мотивами для опрошенных респондентов категории «рабочие» являются потребность в вознаграждении, стабильные отношения в коллективе, признание, разнообразие в работе и востребованность. Часть выраженных мотивов удовлетворяется существующей системой стимулирования, однако есть резервы совершенствования.

Стоит отметить, что все опрошенные респонденты выделяют мотив «разнообразие в работе» как желание смены рабочей обстановки, рутинных задач и последовательных действий.

Следовательно, для эффективного формирования системы стимулирования труда персонала необходимо рассматривать кадры организации с учетом мотивов к трудовой деятельности.

Литература

1 Основные показатели деятельности учреждений образования Республики Беларусь за 2024 [сайт] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL: <https://education-annual-indicators-2024> (дата обращения: 16.02.2025).

УДК 331.108.24

В. А. Петрукович

ОЦЕНКА КАДРОВОЙ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОАО «КОМИНТЕРН»

В статье рассмотрены вопросы, связанные с обеспечением экономической безопасности ОАО «Коминтерн» в части кадровой и технологической безопасности