

З точки зору користі бізнесу ідея здорового способу життя та створення системи управління здоров'ям у компанії відіграє кілька дуже важливих ролей:

1. Потужний мотиваційний стимул, яким може виявитися система управління здоров'ям, утворюється з двох основних компонентів:

- елемент корпоративної культури, який відрізняє компанію серед інших.
- зміцнення іміджу привабливого роботодавця.

2. Пропагуючи ідеї здорового способу життя, компанія несе соціальну відповідальність, як перед своїми співробітниками, так і перед державою.

Плануючи активність у сфері управління здоров'ям у компанії, важливо чітко розуміти, які цілі переслідуються. Тут працює проектний підхід: планування - визначення результату – оцінка витрат - реалізація - рентабельність - висновки.

Отже, ефективність бізнес-процесів в значній мірі визначається станом здоров'я співробітників підприємства, від якого в значній мірі залежить їх мотивація, лояльність і продуктивність праці. Тому стає очевидним, що управління здоров'ям персоналу – є пріоритетним інструментом успішної кадрової політики успішної кадрової політики суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак: Міністерство освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.
2. Психологія професійного здоров'я: Учеб. посіб. / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с.
3. Шегда А. Менеджмент: Учебник/ Анатолий Шегда,. - 3-е изд., испр. и доп.. - К.: Знання, 2006. - 645 с.
4. OHSAS 18001:2007. Occupational health and safety management systems — Requirements

УДК 331.101.264.24-047.36:35.075

ГЕВРАСЄВА А.П., к.э.н.,
СТАНКЕВИЧ К.В., выпускница,
УО «Гомельский государственный
университет имени Франсиска Скорины»

СИСТЕМА ОЦЕНКИ И МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Национальные интересы в социально-экономической сфере Республики Беларусь направлены на обеспечение экономического роста и повышение конкурентоспособности белорусской экономики на основе ее структурной перестройки, устойчивого инновационного развития, модернизации экономических отношений, инвестиций в человеческий капитал, обеспечение занятости трудоспособных граждан и достойного уровня оплаты труда. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 года №575 «Об утверждении Концепции национальной безопасности Республики Беларусь» к числу субъектов обеспечения национальной безопасности

относятся органы местного управления, от эффективности деятельности управленческих кадров которых, зависит качество регулирования различных сфер социально-экономического развития, как региона, так и страны.

Необходимость разработки системы оценки и мониторинга деятельности служащих государственных органов вызвана постоянным повышением требований к качеству работы государственных служащих. Основными требованиями при формировании системы оценки и мониторинга деятельности государственных служащих являются её действенность и практичность. Система оценки и мониторинга может считаться действенной, если в результате ее применения будет обеспечена четкая связь результатов труда и его оплаты, высокий уровень мотивации и максимальная отдача от служащих. Для того чтобы удовлетворить требованию практичности, система должна быть удобной для использования на практике как людям, производящим оценку и мониторинг, так и тем, кто оценивается. Если система оценки и мониторинга не получает общего признания, если используемые методы излишне сложны, а оценочные показатели вызывают сомнение, то внедрение системы оценки и мониторинга скорее всего натолкнется на сопротивление служащих, и руководителям будет трудно использовать ее результаты на практике.

Кроме того, сами методы оценки и мониторинга рабочих результатов должны быть понятны для всех оценивающих. Высоконадежный метод оценки и мониторинга может быть совершенно бесполезным, если квалификация и уровень подготовки людей, производящих оценку и мониторинг, не позволяет использовать его должным образом [1, с. 16].

На рисунке 1 представлен авторский подход к формированию системы оценки и мониторинга деятельности государственных служащих, согласно которому мониторинг рассматривается, с одной стороны, как процесс наблюдения и регистрации данных о каком-либо объекте на неразрывно примыкающих друг к другу интервалах времени; с другой стороны, – постоянный процесс оценки и анализа состояния объекта.

Цель мониторинга состоит не только в том, чтобы получить конкретную картину изменений, но и проследить тенденции, предвидеть возможные пути управленческой деятельности, направленной на поддержку и развитие положительных тенденций [2, с. 55; 3, с. 184].

Мониторинг основывается на принципах непрерывности, научности и диагностико-прогностической направленности (полученная в ходе отслеживания информация должна быть соотнесена с определенной, заранее описанной нормативной картиной).

Таким образом, мониторинг происходит как «на входе», так и «на выходе» анализируемого процесса, т. е. первичный мониторинг предполагает сбор информации о деятельности государственных служащих для ее оценки, а последующий мониторинг направлен на изучение динамики результатов деятельности и выявление их соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям.

Основу оценки деятельности государственных служащих составляет определение эффективности их работы в ходе реализации целей и задач органа

государственной власти в соответствии с их компетенцией, позволяющая получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений.



Рис. 1. Схема системы оценка-мониторинг деятельности государственных служащих

Формами современной системы оценки деятельности госслужащих являются аттестация и квалификационный экзамен. Согласно Закону Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. №204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» аттестация государственных служащих проводится в целях определения объективной оценки их практической деятельности, уровня профессиональной подготовки, правовой культуры и служебной перспективы. Учитывая особенности труда государственных служащих, который, с одной стороны, характеризуется высоким уровнем творчества, а с другой, сложностью управленческих функций, указанные выше формы оценки их деятельности не в полной мере отвечают поставленным перед ней задачам. Нельзя оценивать служащих государственных органов лишь на основе только формализованных показателей (возраст, образование, стаж работы), необходимо выявлять то, насколько работники эффективно выполняют возложенные на них функции и обязанности.

Анализируя организационно-правовые основы системы оценки и мониторинга деятельности государственных служащих в Республике Беларусь, представленные Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 июня 2004 года №759 «О критериях оценки работы руководящих кадров республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома», и Комплексную модель оценки деятельности руководителей государственных органов, разработанную Академией управления при Президенте Республики Беларусь, следует обратить внимание на определённые сложности в их применении. Если в нормативном документе определен перечень требований, предъявляемых к деловым и личностным качествам государственных служащих, то предложенная модель предусматривает анализ и оценку таких основных параметров как выполнение основных показателей социально-экономического развития региона (области, района, города), общественное мнение о деятельности руководителя и уровень его организационной работы.

Вместе с тем, для практического использования предложенной модели оценки деятельности руководителей органов управления, следует учитывать неоднородность территориальных единиц по уровню обеспеченности трудовыми, материальными и финансовыми ресурсами, особенность экологической ситуации. Это требует конкретизации системы показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития конкретного региона; уточнения прогнозов, программ, планов развития регионов в соответствии с используемыми показателями, определения их критериальных значений. Всё это, соответственно, усложняет процедуру оценки и мониторинга деятельности государственных служащих, делает её длительной и трудоёмкой.

Принимая во внимание особенности законодательного обеспечения, объективная оценка деятельности государственных служащих должна строиться на основе результатов их практической деятельности в курируемой сфере или регионе и процессу взаимодействия с гражданами. Поэтому результаты социально-экономического развития региона и состояние работы с обращениями граждан выступают основными направлениями оценки и мониторинга деятельности государственных служащих. Выполнение основных показателей прогноза социально-экономического развития региона и их закреплённость за определёнными структурными подразделениями позволяют определённым образом судить об эффективности деятельности руководителей и специалистов государственных органов, так как от их управленческих решений во многом зависит выполнение показателей социально-экономического развития региона. Работа с обращениями граждан, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц направлена на повышение исполнительской дисциплины, обеспечение качественного и своевременного рассмотрения обращений.

Таким образом, результаты оценки предоставляют определённые возможности как для руководителя при управлении процессами и человеческими ресурсами, так и для государственного служащего, позволяют

привести в соответствие цели работы государственного органа с индивидуальными задачами служащих.

Оценка и мониторинг деятельности государственных служащих были и остаются одними из важнейших направлений кадровой работы в государственных органах, которые призваны способствовать выявлению путей повышения отдачи от сотрудников. Нельзя говорить об эффективной работе или об улучшении работы государственного органа, если не уделяется достаточно внимания оценке труда ключевых категорий служащих. Призывы о необходимости повышения эффективности труда государственных служащих теряют всякий смысл, если не используются действенные инструменты для оценки результатов их труда. Без этих инструментов невозможно не только поставить вопрос о необходимости улучшения тех или иных рабочих показателей, но и определить фактический уровень эффективности их деятельности.

Таким образом, от качественной работы управленческих кадров зависит развитие не только экономики и социальной сферы региона, но и страны в целом.

Список использованных источников:

1. Магура, М.И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 176 с.
2. Писарик, Г.П. Система электронного мониторинга в экономике страны / Г.П. Писарик // Белорусский экономический журнал. – 2012. – № 3. – С. 53-63.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 416 с.

УДК 331.108: 640.43

ІЛЬТЬО Т.І., асистент

Мукачівський державний університет

КАДРОВА БЕЗПЕКА НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Сучасні умови господарювання готельно-ресторанного бізнесу (ГРБ) змушують керівників приділяти більше уваги питанням кадрової політики, управління персоналом, соціально-трудовим відносинам і, зокрема, забезпечення кадрової безпеки, тощо. Останнім часом постала проблема втрати матеріальних ресурсів в закладах гостинності, розголошення комерційної таємниці, нанесення навмисної шкоди власним персоналом та багатьох інших витрат суб'єктів господарювання через недостатній рівень корпоративної безпеки, особливо кадрової.

Аналіз літературних джерел з питань кадрової безпеки засвідчив, що дослідження цієї сфери багатьма науковцями та практиками спрямовуються у площину економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, а отже, немає єдиного системного підходу до мотиваційної зацікавленості робітників, що суттєво зменшує рівень загроз кадрової безпеки підприємства.