

решений. Люди сознательно или бессознательно меняют свои суждения о принятии решений из-за влияния эффекта якоря в различных ситуациях. Эффект привязки может применяться относительно изучения влияния целей потребления на потребительское суждение и принятие решений. Выделяют два типа целей потребления: утилитарные и гедонистические. Утилитарные цели касаются функциональности потребления, а гедонистические цели связаны с удовольствием, доставляемым потреблением. Потребители зачастую предпочитают искать баланс между гедонистической и утилитарной целями, надеясь, что потребление определенного товара/услуги может удовлетворить обе цели одновременно. Существует множество исследований, которые показывают, что при одном и том же сценарии потребления субъекты всегда будут использовать первоначальный опыт выбора в качестве якоря при следующем выборе [5].

3. Ментальные счета — это процесс, с помощью которого люди мысленно классифицируют, кодируют, ведут учет, оценивают и выделяют определенный бюджет на различные потребительские решения. У каждого потребителя есть мысленные счета в их умах, и в результате они будут принимать решения, которые сильно отличаются друг от друга. Теория «ментального учета» объясняет, как люди распределяют деньги, планируют расходы и отслеживают траты. Каждому из ментальных счетов соответствует определенная структура расходов и определенная чувствительность к цене. Человеком управляет 2 желания — получить сиюминутное наслаждение и позаботиться о будущем. Обычные люди обладают слабой силой воли, поэтому им трудно думать о завтрашнем дне. Отсутствие внутреннего стержня не позволяет откладывать на будущее. Согласно теории Джона Кейнса, бедный человек скорее потратит внезапно появившуюся у него тысячу долларов, чем отложит. Поведенческая теория жизненного цикла гласит, что получив инвестиции от денег, вкладчик охотнее продолжит инвестировать их дальше. [6, с. 39].

Заключение. Таким образом, анализ потребительских факторов, влияющих на поведение и основанных на точке зрения поведенческой экономики, помогает определить возможности влияния на поведение потребителей. На само поведение потребителей часто оказывает влияние комплексный эффект множество внутренних (психологических) и внешних факторов. Для того, чтобы получить более действенные маркетинговые эффекты, производителям и продавцам следует также разрабатывать долгосрочные маркетинговые стратегии, максимально учитывая специфику воздействия на экономическое поведение потребителей. Соответственно, для того, чтобы понять и по возможности предугадать экономическое поведение человека в определенных условиях в определенный период, необходимо знать, в какой информационной среде находится данный человек, какой опыт, знания и установки у него устоялись, каким образом он будет обрабатывать поступающую информацию.

Список цитируемых источников

1. Булганина, С. Н. Природа и структура экономических субъектов / С. Н. Булганина. — Оренбург : ОГУ, 2003. — 340 с.
2. Воронов, В. В. Доход как фактор потребительского поведения домохозяйств в Латвии / В. В. Воронов, В. Д. Краско // Социосфера. — 2011. — № 1. — С. 86—92.
3. Суименко, Е. И. Экономическое поведение: экспликация понятия и типологическая характеристика / Е. И. Суименко // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2002. — № 4. — С. 183.
4. Дядин, О. Ю. Отраслевая профессиональная мобильность как форма экономического поведения населения / О. Ю. Дядин // Социальная политика и социология. — 2009. — № 1. — С. 167—178.
5. Litaο, Xu Research on Consumer Behavior Based on the Perspective of Behavioral Economics / Xu Litaο, Shen Xinzhou // Proceedings of the 2021 3rd International Conference on Economic Management and Cultural Industry (ICEMCI 2021) Advances in Economics, Business and Management Research, volume 203. — P. 316—320.
6. Талер, Р. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / Р. Талер. — М. : Эксмо, 2017. — 368 с.

УДК 334.72

О. А. Лабейко, У. Вэньбинь

Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, Olgalabeyko@bk.ru

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье приведены и рассмотрены основные структурные элементы системы управления персоналом в организации. Выполнен анализ механизма управления трудовыми ресурсами в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис». Обоснован вывод о необходимости повышения гибкости и устойчивости трудового потенциала организации на основе эффективного использования потенциала среднего и низшего звеньев управления.

Ключевые слова: трудовой потенциал, структура, качественные и количественные показатели оценки, система управления.

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC ASPECTS OF FORMING AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN ORGANIZATION

The article presents and discusses the main structural elements of the personnel management system in an organization. The analysis of the mechanism of labor resources management in «Bel Huawei Technologies» was carried out. The conclusion about the need to increase the flexibility and sustainability of the labor potential of the organization based on the effective use of the potential of middle and lower levels of management is substantiated.

Key words: labor potential, structure, qualitative and quantitative indicators of evaluation, management system.

Введение. В связи с переходом китайской экономики к инновационному типу развития, проблема эффективного кадрового менеджмента направленного на повышение результативности и производительности труда сотрудников, является весьма актуальной. Связано это с тем, что человеческий капитал становится одним из решающих нематериальных факторов конкурентоспособности как страны в целом, так и отдельно взятого предприятия. По этой причине насущным является задачи повышения эффективности системы управления персоналом в условиях новой экономики.

Основная часть. Сегодня можно утверждать, что любая организация (от микро- до макроуровня) процветает настолько, насколько грамотно она не просто привлекает и сохраняет, но и, главное, развивает свои человеческие ресурсы, свой персонал.

Процессы развития персонала будут менять модель поведения собственно персонала, воздействуя на каждый из 6-ти элементов: работников, сотрудников, линейный менеджмент, организацию, поведение и исходные результаты [1, с. 73].

Субъект системы развития персонала-работники предприятия, объект — профессионально-квалификационные, личностные и другие важные для организации характеристики персонала. Если на предприятии имеется эффективная система развития персонала, то это дает ему ряд преимуществ [2, с. 24].

Управление персоналом обеспечивает единое и комплексное воздействие на персонал организации и тем самым:

- интегрируется в общую систему управления организацией, увязывая его со стратегическими установками и корпоративной культурой, а также с планированием НИР, производства, сбыта, повышения качества и т. д. [3, с. 120];

- включает развернутую систему постоянных и программных мероприятий по регулированию занятости, планированию рабочих мест, организации подбора и отбора персонала; расстановки и подготовки кадров, прогнозирования содержания работ и др. [4, с. 56];

- предполагает тщательный учет качеств и профессиональных характеристик работников, а также оценку их деятельности [5, с. 4];

- централизует управление персоналом в руках одного из руководителей организации, а также содействует осуществлению мер по совершенствованию механизма кадровой работы [6, с. 112].

Существует три основных типа подходов к оценке эффективности развития персонала:

- практико-ориентированным;

- процессно-ориентированным;

- исследовательско-ориентированным [7, с. 17].

Для оценки эффективности развития персонала предприятия очень часто используют системный подход [7, с. 78].

Анализ системы управления организации ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» был проведен в следующей последовательности:

Этап 1 — анализ организационно-регламентирующего обеспечения системы менеджмента. Целью анализа оргструктуры на данном этапе является оценка уровня организационно-регламентирующего обеспечения (классификации наличных нормативно-методических документов), степени его соответствия теории и практике менеджмента, степени влияния на постановку регулярного менеджмента.

В качестве частных показателей взяты средние по структурным подразделениям. Коэффициент состава структуры равен 0,93. Значение меньше единицы, это означает, что уровень рациональности горизонтальной и вертикальной структуризации целостной системы на элементы в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» несколько ниже нормального уровня, при котором организационная структура управления характеризуется высокой степенью надежности (работоспособности).

Анализ степени рациональности распределения задач, прав и ответственности между различными структурными подразделениями ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» выявил следующие недостатки данной системы — наличие некоторого несоответствия функций управления, обусловленных целями предприятия и фактически выполняемых функций; имеются нереализуемые функции; дублирование функций двумя или тремя службами; решения принимаются на необоснованно высоком уровне, что снижает их оперативность и отвлекает руководство от стратегических задач.

Этап 2 — выявление дефектов структуры связей (отсутствием связей, обрыв, нерациональность связи) и способов их реализации. Целью анализа является оценка степени надежности (работоспособности) организационной структуры управления, характеризующейся степенью рациональности структуры отношений между элементами, которая определяет способность организационных структур управления импортировать, перерабатывать и экспортировать информацию.

Показатель эффективности структуры связей в рассматриваемой организации (коэффициент структуры связей) равен 0,64 (нормальным считается значение около единицы). По этому показателю можно судить о том, что работоспособность организационной структуры управления ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» является достаточной в современных условиях, характеризующихся средней стабильностью внешней среды и изменением вкусов, требований и предпочтений потребителей.

Этап 3 — оценка способности организационной структуры управления обеспечить достижение поставленных целей.

Целью анализа является оценка способности организационной структуры управления обеспечить достижение поставленных целей при минимальных и необходимых затратах (соответствия реального использования организацией внутренних возможностей блоку «механизм управления» концептуально модели, формализованному в виде обобщающего показателя Кму).

Шкала оценки данного показателя при десяти балльной шкале следующая:

[0—3] — организационная структура не отвечает целям и задачам деятельности предприятия;

[3—6] — организационная структура неэффективна, механизм управления не регламентирует взаимодействие элементов и их целенаправленное развитие;

[6—8] — организационная структура способствует эффективной деятельности предприятия, однако механизм управления недостаточно эффективно обеспечивает реализацию целевых установок и выработку решений на достижение максимальных результатов при минимальных и необходимых затратах;

[8—10] — организационная структура и механизм управления являются эффективными.

Для характеристики эффективности механизма управления в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» используем показатели оценки организации управленческих процессов на предприятии, таких как: длительность управленческого цикла, непрерывность управленческого цикла, ритмичность управления, оперативность принимаемых решений, экономичность системы управления, уровень исполнительности аппарата управления, уровень качества подготовки управленческих решений, уровень использования рабочего времени в аппарате управления. Для их оценки мы использовали экспертный метод. На основе полученных средних оценок показателей организации управленческих процессов в ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» рассчитали коэффициент эффективности механизма управления (таблица 1).

Таблица 1 — Расчет коэффициента эффективности механизма управления

Показатели	Коэффициент весомости (q_i)	Оценка в баллах (A_i)	Кму
Длительность управленческого цикла	0,10	7,5	0,75
Непрерывность управленческого цикла	0,10	8,0	0,80
Ритмичность управления	0,13	7,0	0,91
Оперативность принимаемых решений	0,21	6,3	1,32
Экономичность системы управления	0,13	7,5	0,98
Уровень исполнительности аппарата управления	0,07	7,8	0,55
Уровень качества подготовки управленческих решений	0,16	8,3	1,33
Уровень использования рабочего времени	0,10	9,3	0,93
ИТОГО	1,00	—	7,56

Таким образом, коэффициент эффективности механизма управления для ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» равен 7,56. Данное значение попадает в интервал, что означает, что организационная структура предприятия обеспечивает эффективность целесообразных взаимоотношений между элементами структуры, однако ее механизм управления недостаточно эффективно регламентирует взаимодействие структурных подразделений предприятия и их целенаправленное развитие, не обеспечивает реализацию некоторых целевых установок, а также имеет необоснованно высокие затраты на достижение стратегических целей предприятия.

Заключение. Проведенный анализ особенностей системы управления организацией ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» показал, что система менеджмента анализируемой организации сформировалась и имеет потенциал для развития, однако эти возможности реализуются слабо — существующая система распределения полномочий направлена в основном на оперативную работу и не позволяет перейти к стратегическому управлению, при этом явно слабо используется потенциал среднего и низшего звеньев управления;

организационная структура предприятий требует развития рыночных, в первую очередь маркетинговых блоков и повышения гибкости в части удовлетворения потребностей рынка с учетом жизненных циклов; наблюдается неэффективность наращивания кадрового потенциала и разработки эффективных механизмов мотивации работников, в том числе и через формулирование принципов организационной культуры предприятия.

Основными недостатками, выявленными при анализе особенностей системы управления на предприятии, являются — недостаточная эффективность системы управления процессами организации; недостаточная эффективность методов и инструментов управления предприятием; недостаточная эффективность системы управления персоналом; недостаточная эффективность системы отбора и подбора персонала и последующей адаптации.

Результаты проведенного анализа показали, что метод аналитической иерархии дает возможность оценивать различные аспекты деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций. Его значительным преимуществом является то, что в процедурах выделения компетенций существует принципиальная возможность учитывать социальные, экономические, психологические особенности взаимодействия работников. При этом идентифицируются составные элементы организации деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций.

Результаты проведенного анализа показали, что значения технико-экономических показателей трудового потенциала могут быть использованы при анализе экономического состояния предприятия. Требуется адаптация инструментария анализа и оценки трудового потенциала применительно к классическому инструментарию технико-экономического состояния ООО «Бел Хуавэй Технолоджис».

Устойчивость системы управления персоналом ООО «Бел Хуавэй Технолоджис» зависит от многих факторов, среди которых первостепенную роль играет повышение профессионализма работников. Выявление факторов и критериев, влияющих на изменения в структуре потенциальных трудовых возможностей работников и характер их взаимодействия, дает возможность повышать устойчивость трудового потенциала к изменениям во внешней относительно предприятия среде. Так как между компонентами трудового потенциала и компетенциями существует взаимосвязь, расширенное представление компетенции может затруднить понимание того, к какому компоненту она относится. Вследствие этого следует представлять компетенцию в расширенном и кратком изложении. Расширенное дает возможность качественно выявлять характер взаимодействия работников. Краткое дает больше ясности относительно того, с какой компетенцией соотносится тот или иной компонент.

Список использованных источников

1. *Зайцев, Н. Л.* Экономика, организация и управление предприятием / Л. Н. Зайцев. — М. : Инфра-М, 2010. — 455 с.
2. *Edvinsson, L.* Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brain power / L. Edvinsson, M. Malone. — N. York : Harper Business, 1997. — 225 p.
3. *Беляцкий, Н. П.* Менеджмент цифровой эпохи / Н. П. Беляцкий // Проблемы управления. — 2012. — № 1 (42). — С. 119—122.
4. *Велеско, Е. И.* Стратегический менеджмент / Е. И. Велеско, А. А. Неправский. — Минск : БГЭУ, 2016. — 308 с.
5. *Головачев, А. С.* Интегральный подход к оценке экономической эффективности организации / А. С. Головачев // Экономика и управление. — 2014. — № 3 (39). — С. 4—8.
6. *Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова [и др.].* — М. : ИНФРА-М, 2013. — 383 с.
7. *Апенько, С. Н.* Оценка персонала: эволюция подходов и технология их реализации : моногр. / С. Н. Апенько. — М. : Информ-Знание, 2004. — 300 с.

УДК 364-7(047.31)(476)

Н. В. Милькота

Учреждение «Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», Минск, Республика Беларусь, n.bedritskaja@gmail.com

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ, АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ НА БАЗЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ БЕЛАРУСИ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с развитием системы социальной реабилитации, абилитации на базе государственных учреждений социального обслуживания, обеспечивающие практическую реализацию законодательных инноваций, повышение эффективности и качества оказания соответствующих социальных услуг. Особое внимание уделено раскрытию сущности деятельности по социальной реабилитации, абилитации на базе территориальных центров социального обслуживания населения, ее задач и принципов, а также аспектов, касающихся технологии работы, обеспечивающих практическую реализацию современных подходов.

Ключевые слова: люди с инвалидностью; социальная реабилитация, социальная абилитация; социальное обслуживание; социальные услуги.