

Количественная методика признана наиболее объективным способом оценки, поскольку все результаты оценочных мероприятий выражаются в понятных цифрах:

– балльная оценка — за каждое достижение сотрудники получают заранее определенное количество очков, которые суммируются по итогам запланированного периода (например, этот способ позволяет вывести годовую оценку эффективности сотрудника);

– ранговый способ — рабочая группа составляет рейтинги сотрудников, занимающих одинаковые должности, которые затем сверяются между собой; по итогам сверки выносятся управленческие решения относительно работников, показавших неудовлетворительные результаты;

– сводный метод — качества сотрудников оцениваются с помощью системы баллов, а по итогам периода эксперты составляют рейтинги на основе объективных цифр.

Комбинированные методики сочетают в себе и описательные, и количественные аспекты, а потому обладают наибольшей эффективностью:

– сумма оценок — все характеристики работника оцениваются по заданной шкале; затем выводится средний показатель, который сравнивается с идеальным показателем для данной должности;

– система группировки — работников условно разделяют на несколько групп в зависимости от того, какое качество работы они показывают: от совершенно неудовлетворительного до превосходного.

Ни один из перечисленных методов нельзя назвать совершенным и достаточным для объективной оценки, поэтому на практике обычно применяют комплекс мер, позволяющих осуществить оценочный анализ коллектива.

Этапы проведения оценочного анализа персонала [4, с. 215]:

– разработка программы: утверждение целей, сроков выполнения, ожидаемых результатов;

– анализ ключевых навыков: проработка и разъяснение особенностей деятельности сотрудников, уточнение специфики организации и изучаемых бизнес-процессов;

– обсуждение: уточняется план мероприятий, определяются ограничения или дополнительные требования;

– исполнение: сбор и изучение кадровой документации, проведение аналитических мероприятий, обработка полученных данных;

– вынесение экспертных рекомендаций и принятие управленческих решений.

Заключение. Проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии возможно благодаря ряду показателей: производительность труда, прирост производительности труда, снижение трудоемкости продукции, снижение себестоимости, прирост прибыли, годовой экономический эффект. Для того, чтобы предприятие эффективно использовала имеющиеся у него трудовые ресурсы, руководству следует обратить внимание на несколько путей по повышению эффективности использования данного фактора: модернизация структуры трудового процесса, совершенствование приемов и методов труда, улучшение разделения и кооперации труда, организация и обслуживание рабочего места, улучшение условий труда, совершенствование режимов труда и отдыха, модернизация оплаты и нормирования труда.

Список цитируемых источников

1. *Каштанова, Е.В.* Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно–профессиональным продвижением и кадровым резервом / Е.В. Каштанова. — М.: Проспект, 2013. — 64 с.
2. *Куприянчук, Е.В.* Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие / Е. В. Куприянчук. — М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА–М, 2013. — 255 с.
3. *Емельянова, Т. В.* Трудые ресурсы предприятия: учебник / Т. В. Емельянова, С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. — М.: Бератор–Пресс, 2014. — 325 с.
4. *Ивановская, Л.В.* Управление персоналом: Теория и практика: учеб. пособие / Л. В. Ивановская. — М.: Проспект, 2013. — 264 с.

УДК 316.42

В. Челяпина

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

Введение. В условиях напряженной санитарно-эпидемической обстановки необходима разработка современных, простых в использовании и оперативных решений. На примере опыта Республики Казахстан, в Республике Беларусь возможна реализация контроля перемещения граждан, зараженных или контактировавших с зараженными COVID-19 в 2021 году.

Основная часть. Актуальность поиска новых решений в вопросе борьбы с COVID-19 продиктована ситуацией в мире и в Республике Беларусь, в частности, Минздрав Республики Беларусь опубликовал свежую

сводку по COVID-19. По состоянию на 1 сентября 2020 года общее количество заболевших коронавирусом в мире составило 25579140 человек. На 1.09.2021 в мире было зарегистрировано: 218 474 247 случаев заболевания (+616 104), 4 532 381 смертельный случай от коронавируса (+9 350). 193 597 026 человек выздоровели (+673 128). На лечении находятся 20 344 840 человек. Мировая летальность составила: 2,07% [1]. За 1 сентября в Беларуси заболели 1699 человек, выписаны 1598, умерли 11. Больше 1,64 млн белорусов получили первую дозу вакцины против COVID-19, из них более 1,36 млн человек прошли полный курс. Всего с начала пандемии в стране зарегистрирован 483 231 человек с положительным тестом на COVID-19. Выздоровели 475 898. Умерли 3791 пациент с выявленной коронавирусной инфекцией. За 1 сентября выполнено 20 648 тестов (всего — 7 817 642). Официально болеют 3542 человека [2].

На сегодняшний день каждый человек, заболевший COVID-19 в любой форме, берет на себя обязательства по соблюдению режима домашнего карантина. Однако, нередко люди нарушают режим самоизоляции, что создает необходимость оперативного и простого выявления таких случаев. С этой целью в Казахстане было разработано приложение, позволяющее выявить такие случаи. Мобильное приложение “Ashyq” (с казахского языка, «открытый») позволяет за счет использования QR-кода и интеграции с общей базой здравоохранения Республики Казахстан определить статус посетителя: является ли он на данный момент носителем вируса или нет [3]. Приложение дает бизнесу возможность безопасно продолжать свою деятельность в период действия карантинных мер, а также снижает скорость распространения вируса и сокращает количество контактов, приводящих к заражению. Сервис доступен в виде бесплатных мобильных приложений, а также через веб-версию. Также оно используется в приложении одного из крупнейших банков страны, Kaspi.

Для того, чтобы начать работу с приложением, необходимо зарегистрироваться в приложении через номер мобильного телефона и индивидуального идентификационного номера [4]. Такой номер используется в удостоверениях личности граждан Казахстана, иностранные же граждане могут использовать свой номер паспорта. Поскольку в Беларуси идентификационные карты пока не столь распространены, возможно использование паспортных данных или одного только номера телефона (поскольку мобильные номера регистрируются на паспортные данные). Использование сторонних данных становится невозможным из-за необходимости пройти биометрическую проверку во время регистрации в приложении: выполнить простые задания, помогающие установить личность пользователя в реальном времени при поддержке искусственного интеллекта (повернуть голову, моргнуть, улыбнуться, поднести камеру ближе или дальше).

Зарегистрировавшись, пользователь может авторизоваться в системе. При необходимости зайти в общественные места, ему необходимо отсканировать QR-код. После этого в приложении появляется статус посетителя. Этот статус в виде цвета следует показать ответственному сотруднику, и, в зависимости от цвета, посетителя либо пропустят, либо откажут в посещении. Существует четыре статуса. Красный обозначает ограничение передвижения, пользователь находится на строгом режиме домашней изоляции или амбулаторном лечении. Желтый — частичные ограничения в передвижении, пользователь является контактом. Таким пользователям разрешено посещать продуктовые и хозяйственные магазины и аптеки не далее, чем в 500 метрах от места, где он соблюдает режим домашней изоляции. Конечно, такие меры допускают возможность заражения. Однако, на наш взгляд, чрезмерно жесткие запреты, не позволяющие человеку посещать даже места первой необходимости, приведут к недовольству населения и полному несоблюдению требований закона (ввиду невозможности его соблюдения). Синий статус является нейтральным, человек не заражен и не является контактом, может перемещаться в местах, для которых тест ПЦР не является обязательным. Зеленый статус — полностью безопасен, его получают люди, имеющие прививку или сдавшие тест-ПЦР не позднее, чем за три дня, и имеющий отрицательный результат [5].

Такой способ проверки статуса отлично подходит для тех, кто всегда носит с собой смартфон. Однако, что делать категориям граждан, у которых его попросту нет? В таком случае, ответственное лицо может самостоятельно проверить статус посетителя в приложении, отсканировав документ, удостоверяющий личность, или введя из него данные.

Несмотря на все преимущества, у приложения также имеются недостатки. Например, Ashyq не регулирует перемещения несовершеннолетних, несмотря на то, что они тоже могут являться разносчиками коронавирусной инфекции. Этот вопрос частично решается наличием в заведении термометрии (является обязательным для заведений первой необходимости: продовольственных магазинов, аптек, поликлиник). У входящего проверяют температуру тела бесконтактным термометром.

Хотя система и несовершенна, она показывает хорошие результаты: ежедневно множество человек получают отказ на посещение заведений по причине неподходящего статуса, что спасает сотни и тысячи людей от дополнительного риска заражения COVID-19. Кроме того, подобная практика уже успешно применяется в Гонконге, Сингапуре, Малайзии, существуют аналоги и в других странах. Данные пользователей никуда не передаются и остаются в приложении.

Таким образом, мы считаем целесообразным рассмотреть вопрос внедрения подобной системы в Республике Беларусь. Это недорогой и быстро действенный способ контроля распространения COVID-19, который, однако, требует определенных ресурсов. Прежде всего, это единая база зараженных и контактных лиц. В виду ее отсутствия, необходимо либо создание, либо получение данных из ответственных за учет заразившихся лиц и их контактов организаций. Этот вопрос является наиболее сложным для разработки, поскольку остальные этапы внедрения данной системы не столь сложны. Для организации контроля посетителей пред-

приятно необходимо зарегистрироваться в системе и получить свой QR-код. Персонал обеспечивает проверку статуса посетителей через приложение. Посетителям же достаточно скачать приложение, зарегистрироваться с помощью данных паспорта и отсканировать QR-код.

Оценивая работу приложения, на наш взгляд, оно хорошо справляется со своей основной задачей — проверкой допустимости посещения общественного места конкретным лицом. В Беларуси возможна разработка и применение приложения, адаптированного реалиям страны. Например, добровольное применение системы частными и государственными заведениями, желающим обезопасить своих посетителей и персонал от заражения COVID-19. Также, учитывая нарастающее число граждан, воспользовавшихся возможностью получения вакцины, возможна организация учета с помощью определения вакцинированных граждан и не получивших вакцину и предоставления им большей свободы перемещения в случае усугубления санитарно-эпидемиологической обстановки.

Заключение. Мобильная система контроля распространения Covid-19 — это перспективное направление, которое имеет как свои преимущества, так и недостатки. Она не обеспечивает полного контроля, что, однако, связано с мерами контроля граждан вне приложения. Именно на государственном уровне решаются такие вопросы, как определение лиц, называемых контактами, срок их изоляции или самоизоляции, а также необходимость и возможность контроля несовершеннолетних лиц. Приложение выполняет свою функцию настолько, насколько это регулируется решениями ответственных за санитарно-эпидемиологическую обстановку лиц.

Список цитируемых источников

1. Статистика коронавируса на 1 сентября 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://coronavirus-tracking.ru/koronavirus/world/01-09-2021/>. — Дата доступа 01.09.2021
2. Статистика коронавируса в Республике Беларусь на 1 сентября 2021 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://people.onliner.by/2021/09/01/statistika-ot-minzdrava-zaboleli>. — Дата доступа 01.09.2021
3. Приложение Ashyq Электронное правительство Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://egov.kz/cms/ru/articles/prilozhenie-ashyq>. — Дата доступа 03.09.2021
4. Приложение Ashyq–Ашық в Казахстане, как скачать и как работает [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.sputnik.kz/spravka/20210527/17176924/Kak-ne-popast-vprosak-pri-ispolzovanii-prilozheniya-Ashyq.html>. — Дата доступа 03.09.2021
5. Приложение “Ashyq”: Ответы на часто задаваемые вопросы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.inform.kz/ru/prilozhenie-ashyq-otvety-na-chasto-zadavaemye-voprosy_a3752524. — Дата доступа 05.09.2021

УДК 331

ЧЖАО Ичао, О. А. Лабейко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ КИТАЯ

Введение. Кадровая политика в Китае на сегодня еще не в полной мере отвечает современным требованиям и вызовам. На различных уровнях власти еще отсутствует программа действий по развитию персонала, а кадровый процесс сводится к осуществлению контроля за негативными проявлениями в работе с персоналом и причин возникновения конфликтов. Характерной является отсутствие высококвалифицированных кадров, мотивации труда, средств диагностики кадровой ситуации, оценки труда и персонала, прогноза кадровых потребностей.

Основная часть. В экономической литературе распространенным является ложное отождествление управления кадровой стратегией с управлением стратегией корпорации, в которые принимаются классические стратегии экономики затрат, дифференциации или фокусировки. Необходимо подчеркнуть, что стратегия управления корпорацией и управления кадровой стратегией является иерархически подчиненными, ведь стратегия корпорации определяет общие долгосрочные цели развития корпорации, а кадровая стратегия — цели управления персоналом с целью обеспечения реализации корпоративной стратегии. Тактическая реализация долгосрочных целей кадровой стратегии происходит благодаря кадровой политике.

Относительно кадровых стратегий, то следует отметить, что на сегодня различают следующие ее три типа.

1. Партнерская корпоративная стратегия. В соответствии с данной стратегией предприятие и работник имеют согласованные цели и ценности, которые базируются на тесных партнерских взаимоотношениях. Основной целью такого партнерства является взаимовыгодное развитие на основе совместных усилий. Ценность работника для предприятия определяется в его потенциальной способности к продуцированию идей и преобразованию своих знаний, умений и навыков в продукт, который обеспечивает достижение стратегических целей предприятия (развития, завоевания доли рынка, снижение затрат и тому подобное). Ценность предприятия для работника обусловлена потенциальными возможностями реализации своих компетенций, расширением портфеля компетенций и достижением баланса между вознаграждением и потребностями работника [1, с. 71].