

За прошедшие годы страна значительно упростила свою налоговую систему: были отменены оборотные налоги, местный налог с продаж, введена плоская шкала подоходного налога с физических лиц в размере 12 %, уменьшены ставки налога на прибыль и НДС, но сохраняются высокая степень сложности налоговой системы и многочисленные налоговые льготы.

По-прежнему самой большой частью расходов страны являются субсидии и трансферты, они в сумме составляли в среднем около 22 % совокупных расходов за 2003–2011 гг.

Необходимо сдерживать заработную плату в бюджетном секторе, сокращать государственные программы строительства жилья и приобретения сельскохозяйственной техники. Чтобы обеспечить устойчивость фонда социальной защиты населения в долгосрочной перспективе, требуется провести пенсионную реформу.

Таким образом, необходимы дальнейшие изменения как в структуре доходов, так и расходов, направленные на достижения не краткосрочного эффекта, а долговременных результатов.

*В.В. Черевко*  
*ПГУ (Новополоцк)*

## **АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ ДИАГНОСТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

При переходе к экономике знаний одним из главных факторов экономического развития организаций является персонал как носитель организационного знания. Однако для эффективного управления кадрами необходим стратегический подход в кадровом менеджменте. В основе разработки кадровой стратегии организации лежит качественная кадровая диагностика. Данный анализ позволяет оценить существующий человеческий капитал организации и перспективные направления его использования и развития. При проведении кадрового анализа и оценке эффективности управления персоналом на белорусских предприятиях чаще всего используются традиционные для анализа хозяйственной деятельности предприятия методики. Их можно объединить в несколько групп в зависимости от объекта, заложенного в основу оценки.

К первой группе можно отнести оценку состава и структуры персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность деятельности которого определяется конечными результатами производства за определенный период.

Вторая группа методов в оценке эффективности работы с персоналом основана на показателях результативности и качества труда. Преимущество данной группы методов по сравнению с первой состоит в том,

что в данных методиках используется дифференцированный подход, позволяя таким образом оценить факторы и эффективность использования каждого отдельного работника.

Третья группа методов основана на оценке эффективности управления персоналом в зависимости от форм и методов работы с персоналом. Речь идет о структурном анализе персонала и анализе движения кадров (коэффициентным методом).

Необходимо отметить, что данные методы не учитывают многих современных аспектов в управлении персоналом: оценка организационного знания, учет кадровых рисков; процессы разгосударствления и приватизации, осуществляемые на предприятиях, установление экономически обоснованной численности рабочих мест, неоднородность рынка труда и т.д.

В наши дни в организациях, в первую очередь со стороны консалтинговых фирм, начинают активно применяться современные методики оценки персонала, основанные на использовании тестов, интервью, деловых игр и т.д. К данной группе методов можно отнести и приобретенные в последнее время широкую известность методики Ассессмент Центр (Assessment Center) и оценка 360°. Они позволяют выявить как имеющиеся у сотрудника навыки, так и скрытые возможности.

Все рассмотренные нами методики в большей степени имеют своей целью изучить степень подготовленности работника к выполнению возложенных на него функций, выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив карьерного продвижения (ротации), а также разработки кадровых мероприятий, необходимых для достижения целей кадровой политики предприятия. На наш взгляд, при разработке кадровой стратегии кадровая диагностика должна решать следующие задачи:

- 1) определение экономически обоснованной численности персонала;
- 2) определение требующегося для реализации кадровой стратегии профессионально-квалификационного состава персонала;
- 3) определение приоритетных областей инвестирования в человеческий капитал и направлений развития человеческого капитала;
- 4) выявление наиболее эффективных форм мотивации персонала;
- 5) оценка эффективности кадровой политики (стратегии);
- 6) оценка социальной устойчивости коллектива.

Для решения поставленных задач представляется правомерным комбинированный подход к кадровой диагностике, сочетающий в себе как традиционные, так и новые методы анализа.