

УДК 331.108.26

## ОЦЕНКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. И. НИКОЛАЕНКО

Научный руководитель О. Д. МАКАРЕВИЧ  
Белорусско-Российский университет  
Могилев, Беларусь

В рамках проведенного исследования была изучена существующая стратегия управления персоналом на примере могилевского предприятия СУП «Могилевская СПМК», которая оценивалась по трем направлениям:

- 1) стратегия привлечения и отбора персонала;
- 2) стратегия обучения и повышения квалификации;
- 3) стратегия мотивации персонала.

По результатам проведенного анализа установлено, что руководством предприятия не используются новые методы отбора персонала, по-прежнему при найме на работу используются профессионально-квалификационные требования к рабочим местам по справочникам. Стоит отметить, что в строительной организации проводятся производственные курсы для рабочих, осуществляется подготовка и переподготовка кадров и обучение смежным профессиям, обучение работников, зачисленных в резерв на выдвижение на руководящие должности. К одним из недостатков также можно отнести такой аспект: при оценке результатов работы служащих и рабочих при повременной системе оплаты труда стимулирующие выплаты назначаются обычно в зависимости от иерархии управления, не учитывая результаты работы.

В целях совершенствования работы по привлечению новых, более квалифицированных сотрудников на предприятие предлагается использовать метод оценки профессионально значимых качеств специалиста, который можно применить при оценке требуемых качеств специалиста при приеме или назначении на должность. Для апробации данного предложения было проведено анкетирование руководителей предприятия для определения профессионально значимых качеств вакантной должности – специалиста по кадрам. По результатам оценки получено, что наиболее значимыми для данной профессии являются такие свойства личности, как мыслительные, аттенционные, волевые, коммуникативные и эмоциональные индивидуально-психологические свойства. Поэтому при подборе кандидата на должность специалиста по кадрам или оценке результатов работы имеющегося работника нужно учитывать данные характеристики, что в конечном итоге и определяет профессиональные характеристики персонала предприятия.

Одним из эффективных методов совершенствования стратегии управления персоналом в рассматриваемой организации является создание отдела развития персонала. Расчеты показали, что это позволит увеличить производительность труда не менее чем на 6,0 %, что свидетельствует об эффективности предложенного мероприятия.