

УДК 331.108.26

**МОДЕЛЬ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СРЕДЫ  
ДЛЯ ПРИНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ****О. Д. МАКАРЕВИЧ, А. И. НИКОЛАЕНКО**

Белорусско-Российский университет

Могилев, Беларусь

Актуальность инновационного управления персоналом в организациях Беларуси обусловлена необходимостью повышения конкурентоспособности и устойчивого развития отечественных организаций. Цель исследования – на основе системного подхода разработать модель, которая позволит сформировать информационно-аналитическую среду для принятия эффективных кадровых решений в организации любой специализации.

Анализ литературных источников показал, что не существует системного подхода к оценке персонала организации, используемые подходы затрудняют формирование информационно-аналитической среды для принятия эффективных кадровых решений, поэтому была предложена модель системного анализа, которая включает в себя этапы, представленные на рис. 1.



Рис. 1. Модель информационно-аналитической среды для принятия эффективных кадровых решений в строительной организации

Алгоритм модели информационно-аналитической среды для принятия эффективных кадровых решений в организации позволяет учесть и сравнить тенденции развития показателей использования персонала как на национальном уровне, так и на уровне отдельной организации, выявить сильные и слабые стороны кадровой политики организации, что в дальнейшем явится основой для принятия кадровых управленческих решений и разработки перспективных направлений развития стратегии организации в данной области.

В рамках данного исследования была изучена существующая система кадрового управления на примере СУП «Могилевская СПМК» с использованием разработанной модели, представленной на рис. 1, по результатам чего установлено, что руководством организации 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 СУП «Могилевская СПМК» 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, attentionные, 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.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило актуальность рассматриваемого вопроса эффективного управления одним из основных факторов производства – трудовым ресурсом. Применение современного системного аналитического аппарата может позволить организации обеспечить конкурентоспособность не только производимого продукта, но и приобрести конкурентные преимущества за счет высококвалифицированного эффективного персонала как движущей силы в развитии организации.