

2. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы : Указ Президента Республики Беларусь, 11 апр. 2011 г. № 136 / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2011. — № 1/12462.

Инструментарий оптимизации кадровой стратегии организации

*Савицкая М. Н., магистрант БГУИР,
науч. рук. Живицкая Е. Н., канд. техн. наук, доц.*

Актуальность темы исследования определяется необходимостью разработки научных подходов и обоснованных методик управления кадровой стратегией организации.

Сущность стратегии организации состоит в обеспечении скоординированной разработки и реализации стратегических планов структурных подразделений организации в целом и системы управления персоналом. Хорошо проработанная, соотносящаяся с реальностью кадровая стратегия — это одно из самых важных направлений деятельности руководства организации. Поэтому существует потребность разработки инструментария оптимизации кадровой стратегии организации.

Для достижения этой цели необходимо в первую очередь рассмотреть этапы разработки кадровой стратегии. Наиболее важными этапами являются: организационно-штатная политика и финансовая политика по отношению к персоналу.

Для определения организационно-штатной политики и финансовой политики по отношению к персоналу используется множество методов, такие, как SWOT-анализ, методы экспертных оценок и т. д. В данной работе в качестве ключевого метода определения направления организационно-штатной политики используется метод управления знаниями, которому в ряде работ не уделяется должного внимания. Метод управления знаниями — процесс создания условий для выявления, сохранения и эффективного использования знаний и информации в организации и ее окружении. Для определения финансовой политики используется категория энтропии, представляющая собой меру неопределенности хозяйственной деятельности предприятия, снижению которой способствует развитие интеллектуального капитала.

С целью развития интеллектуального потенциала организации разработан метод управления знаниями на основе выявления носителей критических знаний, основанный на методе экспертных оценок. Результатом предлагаемого алгоритма являются данные о соответствии сотрудника занимаемой

должности, о наличии у него критических знаний, о направлениях развития навыков сотрудника.

Для разработки метода управления кадровой стратегией организации предлагается двухшаговый метод, основанный на категории энтропии и Форсайт-технологиях.

Этап 1. При большом многообразии методов Форсайт-технологий был выбран метод экспертных панелей. Данный метод считается базовым и используется практически во всех Форсайт-проектах, он основан на методе экспертных оценок. Результатом применения метода является обобщенное мнение экспертов, на основании которого сделан вывод о приоритете развития направлений кадровой стратегии.

Этап 2. Применение энтропийного метода осуществляется через ряд последовательных шагов.

1. Определены бизнес-процессы организации и входные и выходные показатели энтропии для каждого рассматриваемого бизнес-процесса. На основе анализа существующих бизнес-процессов в организации выделено 6 наиболее важных, влияющих на кадровую стратегию организации. Бизнес-процессы: обучение персонала, расширение штата, привлечение высококвалифицированных работников, увольнение «балласта», улучшение условий труда работников, повышение мотивации (премии).

2. Определена зависимость энтропии организации от вложений в интеллектуальный капитал. При этом для каждого показателя энтропии определен элемент интеллектуального капитала, за счет вложений в который этот показатель может быть снижен.

Сущность расчета энтропии неупорядоченности связана с текущим состоянием бизнес-процессов, в ходе которых в связи с низкой компетентностью сотрудников, несовершенством и устареванием технологии, возникают отклонения от стандартных рабочих процедур. Следовательно, чем больше таких отклонений, тем выше энтропия неупорядоченности.

3. Разработка различных вариантов вложений в интеллектуальный капитал и значение энтропии неупорядоченности определяет именно тот вариант, который улучшит состояние текущих бизнес-процессов, тем самым максимизирует стоимость организации.

В результате применения данного двухшагового метода получен набор рекомендаций по поводу суммы и направлений вложений в различные элементы интеллектуального капитала организации.

Разработанный метод обладает такими преимуществами, как: гибкость метода вследствие возможного изменения количества и содержания критериев на входе; увеличение точности при выборе кадровой стратегии организации посредством использования информационных систем, которые используют двухэтапный процесс выбора и категорию энтропии; увеличение

эффективности использования кадрового потенциала организации посредством определения носителей критических знаний.

Предложенные алгоритм и двухэтапный метод по оптимизации кадровой стратегии организации могут быть использованы для разработки и эффективного контроля над работой с персоналом во всех подразделениях и на всех участках работы организации.

Ошибки транслирования зарубежных методик анализа и оценки экономических явлений и процессов (на примере модели прогнозирования банкротства Эдварда Альтмана)

*Саврас С. А., студ. IV к. ГрГУ им. Я. Купалы,
науч. рук. Карпов В. А., канд. эк. наук, доц.*

За последние годы в русскоязычной литературе финансово-экономической, бухгалтерской и управленческой направленности появилось достаточно много новых методик для анализа и оценки результатов деятельности предприятия в целом, его отдельных подразделений и сотрудников, а также методов и моделей прогнозирования экономических процессов и явлений, происходящих на предприятии, в регионе и стране в целом. При этом в основном пополнение осуществляется за счет переведенных на русский язык моделей и методов зарубежных ученых и исследователей.

Однако здесь и возникает вопрос: можно ли свободно пользоваться переведенными иностранными разработками? Во-первых, не гарантируется высокая точность результатов, получаемых посредством использования зарубежных моделей и методов анализа и оценки, так как они базируются на данных отчетности заграничных организаций, условия функционирования которых существенно отличаются от белорусских. Во-вторых, в зарубежных методиках, переведенных на русский язык, часто имеются ошибки, связанные с точным и адекватным транслированием, то есть в русском переводе часто теряется исходное содержание иностранных терминов и понятий. Поэтому, прежде чем воспользоваться переведенной разработкой для анализа или оценки в своей научной работе, необходимо либо найти доказательства ее эффективной апробации в отечественных условиях и получении адекватных результатов, либо обратиться к первоисточнику, чтобы самостоятельно адаптировать иностранную методику, что трудоемко и сложно.

Если рассмотреть конкретный пример ошибок в переводе, то возьмем одну из многочисленных иностранных многофакторных моделей прогно-