

УДК 316.27

М.В. Исакова

О ВОЗМОЖНОСТЯХ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Воронежский институт высоких технологий

Проведен анализ возможностей оптимизации процессов по управлению персоналом. Указаны факторы, влияющие на эффективность трудовой деятельности. Отмечена роль компетенций работников.

Ключевые слова: управление, персонал, затраты, оптимизация.

Когда решают задачи, связанные с оптимизацией использования ресурсов рабочей силы, то стремятся к тому, чтобы сетевые работы были организованы так, чтобы [1]:

- число исполнителей, которые работают, одновременно было минимальным;
- была выровнена потребность по людским ресурсам для сроков исполнения проекта.

Применение человеческих ресурсов можно делать для разных условий:

- формируются сетевые сообщества (проектные группы);
- проводится поддержка и совершенствование процедур внутри предприятия.

Среди многих задач, которые стоят перед руководством фирмы или проекта, когда используются человеческие ресурсы, можно отметить следующие:

- определение, есть ли скрытые человеческие ресурсы в организации;
- проведение правильной расстановки и перестановки кадров в соответствии с задачами компании.

Проведение изменений в том, как организован труд на современных предприятиях, связано с необходимостью учета как внешних, так и внутренних аспектов деятельности, не только приоритетов со стороны потребителей, но какие существуют потребности и достоинства сотрудников [2-7]. Нельзя говорить о том, что организация может легко делать замену одного работника другим, поскольку как раз их индивидуальные способности представляют собой залог того, что предприятие выживет на рынке и даже достигнет больших успехов. То есть, существует зависимость фирмы от ее персонала.

Сейчас существуют новые деловые услуги, связанные с тем, что происходит переманивание высококлассных работников в другие компании.

При оптимизации затрат, связанных с кадровыми ресурсами необходимо понимать, что не надо стремиться к тому, чтобы мало платить, но необходимо платить за доходы и прибыль.

В этой связи возникают понятия аутсорсинга (аутстаффинг, аутсорсинг бизнес - процессов), связанные с привлечением внешних ресурсов.

На характеристики результативности и эффективности труда оказывают влияние три основные составляющие:

- Характеристики качества кадров. Для кадрового потенциала должно быть соответствие сформированным целям и задачам.
- Характеристики организации труда. Если условия труда сформированы должным образом, то кадры могут решать многие задачи.
- Характеристики управления труда. Проведение координации, взаимодействия кадров, распределения ресурсов, доведение информации по решениям и действиям влияют на факторы, которые способствуют увеличению результативности труда.

Для труда можно отметить три основных параметра: сложность, трудоемкость, характеристики по качеству.

Указанные параметры труда ведут к необходимости обеспечения соответствующих компетенций по кадрам для того, чтобы принимать решения, выполнять определенные процессы (операции) [8-12]. Потребность в компетенциях может быть выражена в том, что определяются требования к множеству качеств персонала, определяемых на основе требуемых по конкретному труду знаний и умений, а также профессионального опыта.

При управлении затратами, связанными с кадровыми ресурсами необходимо стремиться к тому, чтобы:

- решения принимались для достижения обозначенных целей.
- действия выполнялись исходя из принятых решений.
- проводилось информирование о том, насколько решения правильны и эффективны.
- обеспечивалась мотивация по результатам и эффективности.

Большая роль в управлении принадлежит информационным системам [13-20].

В качестве основных инструментов для того, чтобы получать информацию, ее обрабатывать при оценке компетенций персонала можно выделить следующие:

1. Проведение анкетирования, тестирования, собеседования.
2. Осуществление экспертных оценок.
3. Применение международных принципов формирования информации для учета.

4. Использование алгоритмов расчетов (формул).
5. Применение шаблонов для типовых решений, действий.

Для того, чтобы были соблюдены условия, связанные с успешным управлением человеческими ресурсами, требуется:

- обеспечение глубины, объективности и комплексности анализа при воздействии на системы управления человеческими ресурсами;
- были обеспечены требования по уровню квалификации сотрудников и выполняемым ими работам;
- обеспечение высокого качества по контролю реализации стратегических планов и требований по оценке характеристик социально-экономической эффективности;
- проведение делегирования полномочий, формирование гибких условий по труду.

Для эффективного управления исследователями были разработаны разные мотивационные модели [21].

1. На основе рамочного управления сотрудники имеют возможности самостоятельным образом принимать решения относительно определенных ограничений.
2. При управлении на основе делегировании происходит передача подчиненным функций, которые закреплены непосредственно за его руководителем.
3. Использование партисипативного управления, при котором считается, что при вовлечении сотрудников в управление они работают более заинтересованным и производительным образом.

Могут привлекаться различные эвристические модели при управлении организацией [22-27].

Вывод. Эффективность работы персонала организации может быть улучшена на основе использования комплекса соответствующих моделей и методик, в том числе с привлечением методов оптимизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. http://kpfu.ru/docs/F1152119138/30_Butov.pdf.
2. Шишкина Ю.М., Болучевская О.А. Вопросы государственного управления / Современные исследования социальных проблем. 2011. Т. 6. № 2. С. 241-242.
3. Родионова К.Ю. Глобализация мировой экономики: сущность и противоречия / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2012. № 9. С. 185-186.

4. Преображенский Ю.П., Паневин Р.Ю. Формулировка и классификация задач оптимального управления производственными объектами / Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. Т. 6. № 5. С. 99-102.
5. Филипова В.Н. О применении информационных технологий в туристической сфере / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 112-113.
6. Кузьмин Ю.А. Основы построения подсистемы обработки заявок пользователей / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 85-88.
7. Исакова М.В., Горбенко О.Н. Об особенностях систем управления персоналом / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 168-171.
8. Гусев М.Е., Жигалкина Т.А., Хорсева О.В., Круглякова Е.А., Преображенский А.П. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2006. № 7. С. 223.
9. Сыщикова Д.С. О возможностях использования мультимедийной техники в образовательном процессе / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 111-112.
10. Павлова М.Ю., Преображенский А.П. Проблемы адаптации специалистов / Современные исследования социальных проблем. 2012. № 4 (12). С. 70-73.
11. Преображенский А.П., Комков Д.В., Пекшев Г.А., Винюков М.С., Петрашук Г.И. Проблемы подготовки специалистов в современной высшей школе / Современные исследования социальных проблем. 2010. № 1. С. 66-67.
12. Жданова М.М., Преображенский А.П. Вопросы формирования профессионально важных качеств инженера / Вестник Таджикского технического университета. 2011. Т. 4. № -4. С. 122-124.
13. Землянухина Н.С. О применении информационных технологий в менеджменте / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 106-107.
14. Гуськова Л.Б. О построении автоматизированного рабочего места менеджера / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 106.
15. Олейник Д.Ю. Некоторые вопросы использования информационных технологий в туристической индустрии / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 110.
16. Максимов И.Б. Принципы формирования автоматизированных рабочих мест / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 130-135.

17. Максимов И.Б. Классификация автоматизированных рабочих мест / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 127-129.
18. Завьялов Д.В., Шиндлер Ф. Применение информационно-телекоммуникационных технологий в образовательном процессе / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 81-84.
19. Пивоварова Ю.А., Зубрякова Е.В. Об использовании информационных систем в электронной коммерции / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 266-270.
20. Самойлова У.А. О некоторых характеристиках управления предприятием / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2014. № 12. С. 176-179.
21. Жаворонков А.В., Гришина Г.П. Мотивационные модели и системы стимулирования // Российское предпринимательство. — 2004. — № 10 (58). — с. 72-77. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/6774/>
22. Зяблов Е.Л., Преображенский Ю.П. Построение объектно-семантической модели системы управления / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2008. № 3. С. 029-030.
23. Ермолова В.В., Преображенский Ю.П. Методика построения семантической объектной модели / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2012. № 9. С. 87-90.
24. Преображенский Ю.П. Разработка методов формализации задач на основе семантической модели предметной области / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2008. № 3. С. 075-077.
25. Кравцов Д.О., Преображенский Ю.П. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2008. № 3. С. 133-134.
26. Лисицкий Д.С., Преображенский Ю.П. Построение имитационной модели социально-экономической системы / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2008. № 3. С. 135-136.
27. Ряжских А.М., Преображенский Ю.П. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / Вестник Воронежского института высоких технологий. 2008. № 3. С. 079-081.

M.V. Isakova

**ON THE POSSIBILITIES OF OPTIMIZATION OF PERSONNEL
MANAGEMENT PROCESSES**

Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh

The analysis of opportunities of optimization of management processes personal is carried out. The factors influencing the efficiency of labour are pointed out. The role of employees competences is stressed.

Keywords: management, staff, costs, optimization.