

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

© 2019 И. Я. Львович, Н. Е. Кравцова, Ю. Л. Чупринская

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В статье проводятся исследования, которые посвящены повышению производительности труда в организациях. В качестве соответствующего потенциала отмечается усиление мотивации сотрудников, преобразования в традиционных информационных процессах, изменения в алгоритмах работы компаний. Продемонстрировано, что использование новых технологий ведет к повышению производительности труда.

Ключевые слова: кадровый ресурс, организация, управление.

Сотрудники представляют собой важнейший актив предприятия. Каждая фирма постоянным и целенаправленным образом занимается повышением производительности сотрудников. Но бывает, что компании не достигают своей цели. Когда стремятся к тому, чтобы максимизировать производительность труда, то привязывают людей и процессы к задачам и целям компании. В большинстве компаний нет хорошего плана, на базе которого можно воплощать соответствующие идеи в жизнь.

Фирмы во многих случаях с трудом понимают, какая внутренняя картина и есть трудности по выработке мнения по большинству своих работников [1, 2]. Трудно сформировать четкое представление по тому, что делается сотрудниками, и необходимо помогать им в том, чтобы они поняли, как их усилия оказывают влияние на бизнес и различные его операции. Для решения подобных проблем можно было бы привлечь информационные технологии. Но не всегда производители прикладных систем ориентируются только по традиционным функциям HR-отделов (проведение кадрового учета и отчетности, проведение расчета мотиваций, в лучших случаях рассматриваются программы, связанные с планированием обучения [3, 4]). В HR-отделах организаций идет фокусирование внимания на процессах, связанных с внутренней автоматизацией и с подготовкой платежных ведомостей и соответствующих планов по обучению [5, 6].

Такие действия, имеют большое значение, однако нельзя говорить о достижении стратегического уровня.

Большое число HR- и ИТ-руководителей понимают, что проведение управления производительностью сотрудников является проблемой и необходимо введение новых процессов.

Последние исследования демонстрируют, что такие вопросы все больше привлекают внимание со стороны собственников и инвесторов. Задачи станут достижимыми, если мы позволим служащим увеличить их производительность, за счет существенного привязывания их к участию в бизнес-процессах к получающимся результатам.

В настоящее время, скорее всего, нельзя найти компании, которые одинаково хорошо развиты по всем таким направлениям. Исходя из опыта руководителей видно, что системы, связанные с вознаграждениями и поощрениями – являются областями, в которых проведение управления производительностью сотрудников наиболее вероятным образом может дать изменения.

Если процесс усовершенствования был не определен, то мы не сможем достичь улучшения. В мировых масштабах уже многими консультантами предлагаются такие методики. В них существуют небольшие отличия и в основном идет следование такой схеме.

1. Процесс понимания. Для этого этапа упор делают на проведение обработки истории работы сотрудников. Требуется определить, какой относительный вклад их в успехи компании.

2. Процесс прогнозирования. Для этого шага моделируют вклад по каждому работнику, с учетом распространения на будущее,

Львович Игорь Яковлевич – Воронежский институт высоких технологий, д. т. н., профессор office@vivt.ru.
Кравцова Нина Евгеньевна – Воронежский институт высоких технологий, студент, kravtrovnin@yandex.ru.
Чупринская Юлия Леонидовна – Воронежский институт высоких технологий, студент, chuprimy9ul@yandex.ru.

при учете тенденций роста его квалификации.

3. Провести планирование. Осуществляется планирование будущих действий и решений, которые могут поспособствовать повышению производительности.

4. Провести привязку. Для такого этапа требуется создать привязку, как по навыкам сотрудников, так и по рекомендуемым акциям и планам, связанным с их повышением.

Еще одной особенностью является проведение информирования сотрудников об том, каковы показатели их эффективности и какие из этого вытекают вознаграждения. Особенности состава кадров могут быть описаны в рамках следующих основных показателей: уровень образования [7-9], стаж работы, возраст, специальность, профессия, квалификация. Интересно отметить, что кадры представляют собой подвижную часть производительных сил.

Выделяют следующие задачи кадровой службы: 1. Проведение планирования и учета кадров. 2. Проведение поиска кадров. 3. Отбор кадрового состава. 4. Определение величины зарплаты и льгот. 5. Проведение профессиональной адаптации [10-12]. 6. Поддержка обучения и продвижения персонала. 7. Осуществление аттестации кадров. 8. Ведение перестановки кадров исходя из результатов аттестации. 9. Ведение подготовки по руководящим кадрам. 10. Проведение социальной защиты персонала. 11. Поддержка юридических и дисциплинарных аспектов.

Управление трудовыми ресурсами организации можно охарактеризовать как одну из важных частей общей теории управления. Без хороших, квалифицированных работников трудно представить себе, что предприятие сможет достичь каких-либо своих целей и правильно функционировать [13-15]. Сформированный трудовой коллектив является заботой руководителя. В этой связи требуется проводить совершенствование и развитие информационной системы для кадрового учета.

Это может быть сделано на основе использования современных информационных технологий.

При решении проблем учета работников требуется решить ряд задач:

1. рассмотреть кадровый состав, а также политику работы с кадрами организации,

2. выделить положительные характеристики структуры организации,

3. дать рекомендации по использованию резервов организации,

4. рассмотреть возможные способы решения задач с использованием информационных технологий,

5. предложить структуру базы данных, в которой хранится вся необходимая информация,

6. создать интеллектуальный модуль поддержки принятия решений, используемый при управлении,

7. выделить критерии эффективности работы кадровой службы.

В организационно-штатную структуру могут быть выделены: 1. Управление, включающее отдел управления кадрами; 2. Бухгалтерская служба; 3. Сотрудники.

В информационной системе, которая может быть внедрена на предприятии, выделим несколько модулей: модуль сбора данных по персоналу, модуль принятия решений по повышению квалификации сотрудников, модуль планирования работы отдела кадров, модуль отчетности отдела кадров, модуль связи с законодательной базой, модуль документооборота.

В базе данных могут быть выделены: таблица данных сотрудников, таблица с информацией о повышении квалификации, таблица видов документов, таблица видов отчетов. Для получения необходимой информации необходимо делать соответствующий запрос.

В результате информационной системы может повыситься оперативность отдела кадров, уменьшаются временные затраты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мотунова, Л. Н. Профессиональное самоопределение студентов вуза как осознанный выбор карьерной стратегии / Л. Н. Мотунова, Ю. П. Преображенский, К. Т. Масаве // Наука и бизнес: пути развития. – 2013. – № 4 (22). – С. 147-150.

2. Преображенский, А. П. Проблемы подготовки специалистов в современной высшей школе / А. П. Преображенский, Д. В. Комков, Г. А. Пекшев, М. С. Винюков, Г. И. Петрашук // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 1. – С. 66-67.

3. Преображенский, Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в воронежском институте высоких технологий / Ю.П. Преображенский, В.В. Головинова, И.В. Любимов // Вестник Воронежского го-

сударственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.

4. Кострова, В.Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.

5. Преображенский, Ю. П. О подготовке инженерных кадров / Ю. П. Преображенский // Современные инновации в науке и технике Сборник научных трудов 8-й Всероссийской научно-технической конференции с международным участием. Ответственный редактор А. А. Горохов. – 2018. – С. 175-179.

6. Павлова, М. Ю. Проблемы адаптации специалистов / М. Ю. Павлова, А. П. Преображенский // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 4 (12). – С. 70-73.

7. Преображенский, Ю. П. Медиакомпетентность современного педагога / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 12. – С. 43-45.

8. Преображенский, Ю. П. Характеристики информационно-образовательного пространства вуза / Ю. П. Преображенский // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности Материалы VII Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 218-219.

9. Львович, Я. Е. Системно-деятельностный подход к процессу управления функционирования и развития вуза / Я. Е. Львович, И. Я. Львович, В. Г. Власов,

В. Н. Кострова // Инновации. – 2003. – № 3. – С. 34-42.

10. Львович Я. Е. Комплексный подход к инновационному развитию системы образования Воронежской области / Я. Е. Львович // Инновационный Вестник Регион. – 2006. – № 6. – С. 2-5.

11. Львович, Я. Е. Оптимизационное моделирование ресурсоэффективности системы высшего образования по результатам мониторинго-рейтингового оценивания / Я. Е. Львович, А. А. Михель // Экономика и менеджмент систем управления. – 2014. – Т. 11. – № 1-1. – С. 144-149.

12. Кострова, В. Н. Моделирование управления образовательной системой вуза / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович // Профессиональное образование. – 2002. – № 7. – С. 28-30.

13. Львович, Я. Е. Управление ресурсным обеспечением в системе высшего образования на основе интеграции мониторинговой и экспертной информации / Я. Е. Львович, А. А. Михель // Экономика и менеджмент систем управления. – 2014. – Т. 12. – № 2-3. – С. 400-406.

14. Зернов, В. А. Оптимизация развития негосударственного сектора высшего образования на основе результатов мониторинго-рейтингового оценивания / В. А. Зернов, Я. Е. Львович, С. О. Сорокин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – 2014. – № 4. – С. 22-26.

15. Львович, Я. Е. Модели и процедуры принятия управленческих решений по оптимизации условий качественного образования в вузе / Я. Е. Львович, А. Н. Швиндт // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 3 (18). – С. 15.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PROBLEMS RESOURCES IN ORGANIZATIONS

© 2019 I. Ya. Lvovich, N. E. Kravtsova, Yu. L. Chuprinskaya

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The paper studies which are dedicated to improving labor productivity in organizations. As the corresponding potential, there is an increase in employee motivation, a change in traditional information processes, and changes in the algorithms of companies. It is demonstrated that the use of new technologies leads to increased labor productivity.

Keywords: personnel resource, organization, management.