

ЗАДАЧИ, СВЯЗАННЫЕ С УПРАВЛЕНИЕМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

© 2017 Д. П. Комаристый, А. М. Агафонов, А. П. Степанчук, П. С. Коркин

*ОАО концерн «Созвездие»
Российский новый университет
Воронежский институт высоких технологий
Московский университет им. С.Ю. Витте*

Работа связана с исследованиями, посвященными повышению производительности труда в организациях. В качестве большого потенциала отмечается усиление мотивации сотрудников, изменение традиционных информационных процессов, изменения в алгоритмах работы компаний.

Ключевые слова: компания, производительность труда, информационные технологии.

На настоящий момент при решении вопросов, связанных с повышением производительности труда, в некоторых компаниях не всегда уделяют внимание самому важному, а именно, персоналу. Однако вследствие конкуренции, менеджеры, по-новому смотрят за пределы обычных HR-систем и обращают внимание на особенности управления производительностью труда.

При проведении управления человеческими ресурсами возникают новые особенности. Традиционным образом такие ресурсы выполняют лишь операционную роль. Но в течение последнего времени стало уже привычным использование таких словосочетаний, как проведение управления человеческим капиталом, проведение управления талантами и проведение управления производительностью труда работников. Такая ситуация является очень интересной заслуживает должного осмысления как со стороны людей, которые работают в бизнесе, так и со стороны ИТ-профессионалов, которые решают задачи, связанные с управлением производительностью труда в тех компаниях, где они работают. В чем смысл проведения таких перемен?

Можно вспомнить предысторию. Мы знаем о том, что существуют значительные инвестиции в проведение автоматизации и процессы усовершенствования бизнес-

процессов при разных операциях, например, в продажах, обработке заказов и производстве. И для многих случаев такие усилия себя оправдывают и приводят к тому, что повышается эффективность. К сожалению, использование инвестиций в технологиях было нацелено в основном на применение операционных функций, генерирующих доход, они связаны с операционными затратами и активным образом действуют в сферах управления доходностью. Основными целями являются потребители, продукты и услуги. При этом реальным образом выполняют задачи, являющиеся критическими для успеха фирмы ее работники.

Но в течение последнего десятилетия акцентирование на ERP, CRM и других системах для большого числа случаев мало что дает в вопросах, связанных с эффективным управлением производительностью сотрудников. Способы и процессы управления производительностью трудящихся являлись в своем большинстве ручными. Произошло изменение значения HR-функций в организациях. Основным является то, что существует рабочая сила, имеющая мотивацию, и требуется достигать удовлетворения в процессах работы, сотрудников, которые создают, что существует связь их усилий и обязанностей со стратегическими целями. Это рассматривается сейчас в виде фактора, сильным образом влияющим на всю эффективность бизнеса.

Сотрудники представляют собой важнейший актив предприятия. Каждая фирма постоянным и целенаправленным образом занимается тем, что повышает производительность сотрудников. Но бывает так, что компании не достигают своей цели. Когда стремятся к тому, чтобы максимизировать

Комаристый Дмитрий Павлович – ОАО концерн «Созвездие», сотрудник, komstyrew_dp34@mail.ru.
Агафонов Александр Михайлович – РосНОУ, студент, agvbopr89e45go@mail.ru.
Степанчук Александр Павлович – ВИВТ АНОО ВО, студент, stepy0dtyiw@mail.ru.
Коркин Павел Станиславович – Московский университет им. С. Ю. Витте, студент, kor_4gothefyrt4@mail.ru.

производительность труда, то привязывают людей и процессы к задачам и целям компании. В большинстве компаний нет хорошего плана по тому, чтобы воплощать такую идею в жизнь.

Фирмы во многих случаях с трудом понимают, какая внутренняя картина и есть трудности по выработке мнения по большинству своих работников. 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). В HR-отделах организаций идет фокусирование внимания на процессах, связанных с внутренней автоматизацией и с подготовкой платежных ведомостей и соответствующих планов по обучению. 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 общем, процессы управления производительностью сотрудников состоят из таких компонентов:

- планирование набора по внутреннему персоналу и проведение наймов внештатных работников и консультантов;
- формирование систем оплаты, поощрений и мотивации;
- создание циклов по совершенствованию навыков кадров, проведение их обучения;
- проведение управления портфелями навыков кадров фирмы.

Несмотря на кажущуюся простоту в таких действиях, здесь можно отметить некоторую проблему. Весьма часто компаниями

принимаются инвестиционные решения, когда планируют улучшение одновременно образом по всем направлениям, но при этом следовало бы осуществить проверку по каждому из протекающих процессов и шагов и сделать выявление конкретных участков, к которым требуется внимание, и они могут дать наибольшую отдачу.

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.

Также, для фирм, которые существуют на определенных уровнях развития, можно эффективным образом использовать инвестиции для цикла совершенствования навыков кадров. Понятно, что если проводить управление производительностью сотрудников своевременным и эффективным образом, то требуется осуществить разработку процесса непрерывного совершенствования навыков работников, а также методологии внедрения оценок степени привязки подобных навыков к проблемам фирмы.

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, при учете тенденций роста его квалификации.

3. Провести планирование. Осуществляется планирование будущих действий и решений, которые могут способствовать 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 о

том, каковы показатели их эффективности и какие из этого вытекают вознаграждения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.
2. Петрашук Г. И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г. И. Петрашук // В мире научных открытий. – 2010. – № 4-7. – С. 35-36.
3. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.
4. Лисицкий Д. С. Построение имитационной модели социально-экономической системы / Д. С. Лисицкий, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 135-136.
5. Рязских А. М. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / А. М. Рязских, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 079-081.
6. 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.
7. Филипова В. Н. Проблемы управления в туризме / В. Н. Филипова, Д. С. Тарасова, Д. Ю. Олейник // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 119-123.
8. Филипова В. Н. О некоторых инновациях, используемых в туристическом бизнесе / В. Н. Филипова, Ю. А. Пивоварова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 202-206.
9. Самойлова У. А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У. А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 176-179.
10. Львович И. Я. Применение методологического анализа в исследовании безопасности / И. Я. Львович, А. А. Воронов // Информация и безопасность. – 2011. – Т. 14. – № 3. – С. 469-470.
11. Львович И. Я. Факторы угрозы экономической безопасности государства / И. Я. Львович, А. А. Воронов, Ю. П. Преображенский // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 1. – С. 36-39.
12. Максимов И. Б. Принципы формирования автоматизированных рабочих мест / И. Б. Максимов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 130-135.
13. Максимов И. Б. Классификация автоматизированных рабочих мест / И. Б. Максимов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 127-129.
14. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
15. Преображенский А. П. Методика учета достижений работников в компании / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // Наука Красноярья. – 2017. – Т. 6. – № 1-2. – С. 279-283.
16. Москальчук Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.

THE PROBLEMS RELATED TO THE MANAGEMENT OF PRODUCTIVITY

© 2017 D. P. Komaristy, A. M. Agafonov, A. P. Stepanchuk, P. S. Korkin

*JSC concern «Sozvezdie»
Russian new University
Voronezh Institute of high technologies
Moscow University of S. Yu. Witte*

The paper involves research on improving productivity in organizations. As a large capacity has been an increasing motivation of employees, changing the traditional information processes, changes in the algorithms of work of the companies.

Keywords: company, labor productivity, information technology.