

Влияние методов управления персоналом на уровень автоматизации предприятия

Influence of personnel management methods on the level of enterprise automation

Пирогова К.А.

Магистрант кафедры «Стандартизация, метрология и сертификация» Московского политехнического университета

Pirogova K.A.

Master's Degree Student, Department "Standardization, Metrology and Certification", Moscow Polytech

Савостикова О.Г.

Старший преподаватель кафедры «Стандартизация, метрология и сертификация» Московского политехнического университета

Savostikova O.G.

Senior Lecturer, Department "Standardization, Metrology and Certification", Moscow Polytech

Аннотация

В статье приведены методы эффективного управления персоналом с применением оптимальных средств и уровня автоматизации. Рассмотрена проблема недостаточного внимания к соответствию уровня квалификации сотрудников и степени автоматизации управления. Представлен перечень рекомендаций к управлению.

Ключевые слова: эффективное управление, автоматизация управления, методы управления персоналом.

Abstract

The article presents methods of effective personnel management with the use of optimal tools and the level of automation. The problem of insufficient attention to the compliance of the level of qualification of employees and the degree of automation of management is considered. A list of management recommendations is provided.

Keywords: effective management, automation of management, methods of personnel management.

В настоящее время вопросы, касающиеся управления персоналом и учета кадров, являются очень актуальными. Актуальность обусловлена тем, что в организации любого масштаба необходимо вести точный учет кадров, оптимально распределять нагрузку между специалистами, мотивировать персонал на выполнение поставленной задачи, организовывать отлаженную работу, имеющую целью конечный результат, значимый для всей организации.

Главной целью работы является выявление значимых критериев управления персоналом, влияющих на эффективность выполнения работы с использованием автоматизированного управления на предприятии.

Рассмотрим методы управления персоналом, при помощи которых осуществляется руководство сотрудниками.

Методы управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией.

Методы управления делятся на три основные группы:

1. Административные.
2. Экономические.
3. Социально-психологические.

1. Административные – это методы прямого воздействия, носящие обязательный характер.

Административные методы подразделяются на организационные и распорядительные.

Организационные методы принимают вид положения о предприятии, устава фирмы, внутрифирменных стандартов, положений, инструкций, правил планирования, учета. В организационных документах устанавливаются только правила и инструкции без указания сроков сдачи, поставок и конкретных лиц.

Распорядительные методы имеют форму приказа, постановления, распоряжения, инструктажа, команды, рекомендации. Указываются конкретные лица, осуществляющие операцию, сроки и нормы выполнения [2].

2. Экономические.

Данный вид методов представляет собой воздействие на исполнителя, руководствуясь принципом соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена).

В качестве основных методов управления здесь выступает система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности исполнителя.

3. Социально-психологические.

Данный метод является одним из самых трудноосуществимых в связи с тем, что метод работает с человеческим фактором.

Этот метод осуществляется за счет морального поощрения, социального планирования, убеждения, внушения, личного примера, регулирования межличностных и межгрупповых отношений, создания и поддержания морального климата в коллективе [4]. Оптимальное использование совокупности методов управления позволяет достичь максимальной эффективности управления, положительной отдачи от персонала и, как следствие, высокой производительности труда.

Далее выделены факторы высокой эффективности управления персоналом:

– руководящий состав – для управления персоналом необходим грамотный руководящий состав, способный анализировать эффективность управления, оперативно принимать решения по изменению стратегии управления;

– методика управления – результат работы руководящего состава. Высокая эффективность управления возможна только в том случае, если руководитель избрал верный метод управления, состоящий из оптимального соотношения методов воздействия на персонал;

– квалификация сотрудников, работающих на предприятии, должна соответствовать определенному уровню, иначе даже грамотный руководящий состав и верная методика управления не обеспечивают эффективность управления, поскольку сотрудники не смогут выполнять поставленные перед ними задачи.

Далее представлены факторы, противоположные к условиям успеха, препятствующие высокой эффективности управления:

– неорганизованная структура предприятия – отсутствие на предприятии четкой иерархии, множество лишних уровней. Этот фактор препятствует оперативности принятия решений и прозрачности при формулировке и выполнении задач. Затрудняется контроль выполнения инструкций сотрудниками;

– отсутствие стратегии управления не позволит менеджерам руководить персоналом, оптимально расставлять кадры по местам внутри организации;

– несоответствие сотрудника месту – часто встречающаяся проблема в управлении персоналом. Квалифицированный сотрудник может оказаться на рабочем месте, где умения и знания сотрудника не соответствуют требованиям и задачам, возлагаемым на него.

Автоматизация управления

На данный момент существует множество средств, позволяющих облегчить руководство персоналом, повысить оперативность принятия решений и точность подсчетов.

Функции руководительского состава в различных организациях отличаются, в основном, только масштабом и объемом.

Список основных функций руководителя, которые в первую очередь подвергаются автоматизации:

- организация работы персонала;
- принятие управленческих решений;
- контроль над выполнением инструкций;
- анализ деятельности [1].

Автоматизация функций руководителя позволяет планировать работу всей компании наиболее рационально. Сейчас на любом развивающемся предприятии стараются использовать специальное программное обеспечение, которое позволяет упростить процесс достижения максимальных результатов, минимизируя затраты.

Автоматизация позволяет решить проблемы оперативности принятия решения, контроля выполнения поставленных задач, составление детальной статистики с дальнейшей реакцией на изменения. Так же автоматизация позволяет значительно разгрузить руководящий состав, предоставляя возможность заниматься развитием предприятия.

Очень важно найти оптимальный уровень автоматизации, который будет соответствовать квалификации персонала и наоборот.

Соотношение автоматизации и квалификации сотрудников влияет на уровень эффективности управления. Взаимное влияние автоматизации и квалификации представлено на рис. 1.



Рис. 1. Схема влияния автоматизации и квалификации на уровень эффективности управления

На данной схеме отражено влияние уровня автоматизации и квалификации персонала на эффективность управления кадрами.

1. "++" – обе обратные связи положительные – проведена автоматизация управления до оптимального уровня, квалификация сотрудников соответствует требованиям, возлагаемым на них системой.

2. "+-" – проведена автоматизация, открывающая новые возможности в управлении, но уровень квалификации персонала не позволяет выполнить поставленные задачи.

3. "-+" – в организации высококвалифицированные сотрудники, способные выполнять сложные поручения, в то время как система управления не способна выстраивать процесс, используя все возможности персонала.

4. "--" – в организации нет квалифицированных сотрудников, уровень автоматизации не позволяет составлять оптимальный план выполнения задач.

В результате анализа процесса автоматизации управления на предприятии был сформулирован ряд рекомендаций, представляющий собой примерный алгоритм автоматизации кадрового менеджмента:

- 1) анализ эффективности управления;
- 2) подбор квалифицированного управляющего персонала;
- 3) разработка стратегии управления и оценка необходимости автоматизации;
- 4) определение оптимального уровня автоматизации и подбор, и внедрение соответствующей информационной системы;
- 5) наблюдение за изменениями эффективности управления;
- 6) утверждение или корректировка разработанной методики управления в зависимости от изменений эффективности;
- 7) обслуживание и совершенствование информационной системы;
- 8) сохранение оптимального соотношения степени автоматизации и квалификации сотрудников.

Заключение

В статье описана проблема недостаточного внимания к соответствию уровня квалификации сотрудников и степени автоматизации управления. Успешность автоматизации кадрового менеджмента напрямую зависит от подготовленности кадров работать с внедряемой системой.

Эффективность управления достижима только в том случае, если продумана стратегия управления, персонал мотивирован на выполнение своих задач, а квалификация сотрудников позволяет выполнять поставленные задачи качественно. Автоматизация управления облегчает контроль выполнения сотрудниками их должностных инструкций, позволяет планировать дальнейшую стратегию предприятия, уделяя меньше времени текущим проблемам распределения кадров.

Принимая решение об автоматизации кадрового менеджмента, необходимо поддерживать соответствие квалификации персонала степени автоматизации. В случае если не будет установлено оптимальное соотношение квалификации и автоматизации, то менеджмент не будет эффективным. В статье описано решение проблемы достижения этого соотношения, которое заключается в постоянном анализе эффективности и корректировке распределения кадров в соответствии с поставленными задачами, а также поддержании оптимального уровня автоматизации на предприятии.

Литература

1. Баронов В.В. Автоматизация управления предприятием. – Москва: ИНФРА-М, 2000. – 239 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / Веснин В. Р. – Москва: Проспект, 2008. – 688 с.
3. Зорина Э.О. Критерии эффективности управления персоналом // Управление персоналом. – 2009. – № 8 (210).
4. Дэйв Ульрих Эффективное управление персоналом. Новая роль HR-менеджера в организации. – Москва: Вильямс, 2007. – 304 с.