

Персонал-технологии: типология, цели, функции, эффективность

Богданович Е.Г.

Белорусский национальный технический университет

Одним из видов социальных технологий являются технологии управления персоналом (персонал-технологии, кадровые технологии, технологии управления человеческим ресурсом и т.п.).

Кадровые технологии представляют собой наиболее рационально разработанные, предлагаемые для реализации профессиональные методы работы с персоналом, обеспечивающие достижение целей кадровой политики.

В целом, технологии управления персоналом можно определить как совокупность приемов, методов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования и развития с целью получения наилучших конечных результатов труда.

Цель управленческих персонал-технологий заключается в оптимизации процесса управления в работе с персоналом организации, рационализации его путем исключения таких видов деятельности и операций, которые не являются необходимыми для достижения результатов.

Основной функцией технологий управления персоналом является обеспечение научной и функциональной зависимости управленческого процесса от конкретных технологий управления развитием человеческих ресурсов, способствующих реализации таких основных функций менеджмента, как планирование, организация, мотивация и контроль.

Технологии управления персоналом регламентируются специально разработанными нормативно - методическими документами: нормами и правилами, регламентами, должностными инструкциями, стандартами организации, схемами документооборота, функциональными отношениями и др.

Управленческое воздействие на объект управления - персонал организации - может быть направлено как непосредственно на работника, на группу, на коллектив в целом, так и на факторы внутренней и внешней среды, в которой протекает процесс труда. В

последнем случае, можно сказать, осуществляется косвенное воздействие на объект управления.

Существует несколько видов персонал-технологий:

1. Многозвенные - серия взаимосвязанных функций, последовательно выполняемых при принятии управленческих решений на каждом этапе работы с персоналом (подбор, обучение, адаптация и т. д.) с присущей им спецификой, актуальными задачами и методами управленческого воздействия.

2. Медиация - как оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных проблем. Используется в ходе взаимодействия кадровой службы с руководителями структурных подразделений предприятия по реализации кадровой политики, подбору, оценке кадров и т. д.

3. Индивидуальные технологии, применяемые к отдельным работникам. Они в значительной степени ориентированы на управление поведением людей в процессе работы и основаны на использовании методов мотивации, социальной психологии.

Технологии управления персоналом для решения основных задач можно разделить на две категории: диагностические технологии и технологии внедрения. В первом случае речь идет о создании алгоритмизированного диагностического инструмента, позволяющего определить, насколько состояние диагностируемого объекта соответствует требуемому уровню. Внедрение технологий - алгоритмизация системы объектов, которые доводят объект до нормативного состояния; сопровождение или реорганизация процессов развития в организации.

Каждое из направлений деятельности персонала предполагает не только использование концептуальных и методологических инструментов, доступных консультанту, но и определение того, как практически связать исходные элементы в целостную технологию деятельности в каждом конкретном случае. В арсенале менеджера по управлению персоналом – разнообразные инструменты: кейс-технологии, коучинг, бизнес-игры и др.

В практике управления человеческими ресурсами выделяют:

* технологии управления персоналом (подбор и расстановка кадров, оценка бизнеса, принципы освобождения рабочих мест сотрудников);

* технологии управления развитием персонала (обучение, сертификация, управление карьерой работника, управление инновациями в работе с персоналом);

* технологии управления поведением персонала (мотивация персонала, управление конфликтами, формирование организационной, корпоративной культуры, этики деловых отношений).

Эффективным кадровым технологиям наиболее полно соответствуют следующие подходы:

* Описание пошаговых действий исполнителей данных кадровых приемов, предусматривающих всю цепочку действий от начала до конца работы, понятных как заказчику, так и исполнителю, и дающих конкретный конечный результат.

* Наличие управленческих основ в таких технологиях – прежде всего, постановка целевых задач, определение приоритетов, ресурсное обеспечение, координация работы различных структур и подразделений, задействованных в данной технологии.

* Персональная ответственность за результат лиц, ответственных за конкретную кадровую технологию.

* Наличие образцов всех документов, используемых в данной технологии.

Эффективность технологии управления персоналом - это конечный результат, который выражается не только в экономии времени и затрат, но и в обеспечении устойчивости и выживания организации в изменяющихся внешних условиях.

Основные критерии эффективности технологий управления персоналом:

* простота (не должна быть чрезмерно сложными и содержать промежуточные шаги или операции),

* гибкость к изменяющимся условиям,

* надежность (наличие запаса прочности и резервного механизма),

* устойчивость во времени,

* эффективность,

* простота использования.

Разработка и внедрение технологий управления, умение следовать заданным образцам, соблюдать технологическую

дисциплину - один из важнейших показателей профессиональной культуры менеджера по персоналу.

Информационные технологии в экономике

Веренич Г. Д.

Белорусский национальный технический университет

Переход к рыночным отношениям и научно-технический прогресс ускорили внедрение во все сферы социально-экономической жизни белорусского общества последние достижения в области информационных технологий.

В настоящее время все больше идет речь о рождении нового сектора в экономике, который называют электронным бизнесом, Интернет-экономикой, Интернет-бизнесом, электронной коммерцией. Темпы развития этого сектора высоки, его оборот в мире ежегодно удваивается.

Информационные технологии и экономика - две связанные области, которые в совокупности дают положительный экономический эффект и положительный производственный результат.

Без новейших информационных технологий в настоящее время не может нормально развиваться ни одно предприятие.

Информационные технологии в экономике – это комплекс мероприятий с экономической информацией с помощью компьютеров и другой техники с целью получения положительного оптимального результата.

Современные информационные технологии в экономике применяются с целью хранения больших объемов экономически важной информации и передачу ее на любые расстояния в минимальные сроки, уменьшение времени на доставку информации о товаре потребителю, сокращения числа посредников, установление прямой связи производитель – покупатель, уменьшения затрат времени на приобретение необходимого товара.

Литература

1. <https://text.ru/rd/aHR0cHM6Ly9TdHVkrRmlsZXMubmV0L3ByZXZpZXcvNDAwMjk1L3BhZ2U6MTMv>
2. StudFiles.net/preview/400295/page:13/