

УДК 331.1

АНАЛИЗ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Нечаев М.И.

Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, e-mail: nwwе@yandex.ru

В данной работе обсуждаются основные характеристики персонала, влияющие на работу организаций. Отмечается, что при управлении предприятиями среди достаточно сильных конкурентных преимуществ можно отметить скорость реагирования при возникновении проблемных ситуаций. На адаптивное управление оказывает влияние степень подготовки персонала. Среди возможных подходов, связанных с повышением квалификации персонала, может быть применение дистанционного обучения. Указаны методы оценки персонала, например диагностика способностей при помощи компьютерной программы, проведение оценки соискателя по фотографии, проведение оценки соискателя по почерку, оценка голоса соискателя, оценка соискателя по результатам интервью. Рассматривая метод диагностики способностей при помощи компьютерной программы, которая фокусируется на оценке трудового потенциала соискателя, можно сказать, что он наилучшим способом может быть основан на математическом моделировании.

Ключевые слова: персонал, организация, оценка, обучение, управление

THE ANALYSYS OF CHARACTERISTICS OF COMPANY PERSONNEL

Nechaev M.I.

Voronezh institute of high technologies, Voronezh, e-mail: nwwе@yandex.ru

In this paper we discuss the main characteristics of employees that affect organizations. It is noted that in the management of the enterprises among the quite strong competitive advantages include the speed of response at occurrence of problem situations. Adaptive control is influenced by the degree of training. Among the possible approaches related to staff development may be the use of distance learning. Provided personnel evaluation methods, such as diagnostics abilities by using a computer program, evaluation of the applicant by the photos, the rating of the applicant on the handwriting assessment voices of the applicant, assessment of the applicant on the interview results. Considering the method of diagnostics abilities by using a computer program that focuses on the assessment of labour potential of the applicant, we can say that it is the best way can be based on mathematical modeling.

Keywords: personnel, organization, evaluation, training, management

Развитие экономических систем в значительной степени определяется состоянием таких их составляющих как производственные предприятия. При управлении предприятиями среди достаточно сильных конкурентных преимуществ можно отметить скорость реагирования при возникновении проблемных ситуаций. В том случае, когда механизмы адаптивного управления будут способны к прогнозированию появления проблемных ситуаций, есть возможности их решения до того, как они обнаружались.

Стратегия, связанная с управлением персоналом, направлена на то, чтобы были достижимы такие цели:

- был создан здоровый и работоспособный коллектив;
- проводилось повышение уровня квалификации трудящихся;
- был создан трудовой коллектив, который будет оптимальный с точки зрения половой и возрастной структуры, а также с точки зрения уровня квалификации;
- проводилось формирование высокопрофессиональных руководящих звеньев, которые способны гибким образом реагировать относительно изменяющихся обстоятельств, отслеживать и проводить внедре-

ние всего нового и передового и умеющих видеть перспективу.

Стратегия, связанная с управлением персоналом в организациях содержит в себе:

- проведение отбора и продвижения кадров;
- проведение подготовки кадров и процесс их непрерывного обучения;
- осуществление наема работников при условиях, когда есть неполная занятость;
- проведение расстановки работников, основываясь на том, какая сложилась система производства;
- проведение стимулирования труда;
- проведение совершенствования организации труда;
- формирование благоприятных трудовых условий для сотрудников организаций и др.

Проведение разработки стратегии управления персоналом в компаниях необходимо начинать с того, чтобы были сопоставлены организационные компетенции, которые необходимы для того, чтобы была реализована стратегия развития, и фактическое состояние персонала фирмы.

Процесс, связанный с управлением предприятием мы можем разбить по следу-

ющим составляющим: управление технической компонентой, экономической компонентой, кадрами.

При этом первые две компоненты в процессе управления для специалистов не характеризуются трудностями, но наиболее сложное будет управление кадрами.

Это можно объяснить тем, что для каждого члена в трудовом коллективе есть определенные трудовые возможности, соответствующие черты характера, определенный темперамент, различные профессиональные характеристики и навыки.

В этой связи руководители различных уровней должны понимать, какая психология каждого из подчиненных и на этой баз таким образом проводить воздействие на него, чтобы полны образом были раскрыты и реализованы его потенциальные возможности и навыки в той деятельности, которой он занят.

Чтобы каждый член в коллективе характеризовался максимальной отдачей, которая ведет к хорошим результатам и была эффективная деятельность, необходимо направлять процесс управления персоналом на решение таких задач:

- проведение подбора персонала разных уровней, осуществление учета изменений, которые происходят с работниками.

- проведение обучения, повышения квалификации или переквалификации сотрудников;

- формирование оптимальных условий при которых будет эффективная деятельность сотрудников (создание психологического климата, комфортного рабочего места, питания и др.);

- рассмотрение социальных вопросов, должен быть обеспечен отдых, здоровье, жилищные условия работников.

- рассмотрение юридических и дисциплинарных аспектов взаимосуществования работников и организаций.

- осуществление контактов с внешними организациями.

На то, какая кадровая политика в общем, какие содержание и специфика в конкретных программах и кадровых мероприятиях компании, оказывают влияние внешние и внутренние факторы.

Важно проводить классификацию по проблемным ситуациям, относящимся к первому типу сложности, которые характеризуют узкие места (для возможностей и потребностей по граничным условиям элементарных объектов) и неравномерность действия различных объектов в производ-

ственных циклах. Для того, чтобы сравнить потребности и возможности требуется сделать перевод их в единые единицы измерения, ими будут стандартные единицы задач.

Среди традиционных методов оценки персонала существует ряд методов, которые имеют не традиционные методы. Такие методы реже используются, но так же, могут быть дополнением для классических методов отбора [1, 2]. Такими методами могут быть:

- диагностика способностей при помощи компьютерной программы, которая фокусируется на оценке трудового потенциала соискателя;

- проведение оценки соискателя на основе фотографии;

- проведение оценки соискателя на основе почерка;

- оценка голоса соискателя;

- оценка соискателя по результатам интервью, которое проходило в неформальной обстановке.

В адаптационных процессах на предприятии важная роль принадлежит уровню подготовки сотрудников. Далеко не всегда оправдывает себя система быстрого повышения квалификации в течение 1–2 недель с отрывом от производства, которую делают 1 раз в несколько лет, что определяет необходимость использования принципиально новых решений с точки зрения организации.

Среди возможных эффективных решений может быть применение дистанционного обучения (ДО). Оно в себя включает множество технологий, которые могут обеспечить доставку к обучаемым основных объемов тех материалов, которые изучаются, проведение интерактивного взаимодействия среди обучаемых и преподавательского состава в процессах обучения, создание для обучаемых возможностей, чтобы были занятия самостоятельной работой, когда осваиваются изучаемые материалы.

Рассматривая метод диагностики способностей при помощи компьютерной программы, которая фокусируется на оценке трудового потенциала соискателя, можно сказать, что он наилучшим способом может быть основан на математическом моделировании.

Модели, которые были разработаны таким образом, существенным образом дают ускорение и повышение объективности в результате по целому ряду этапов в процессах управления персоналом [3, 4].

Такие модели будут иметь некоторую научную значимость, так как в результате их

применения будет возможность отобрать наиболее успешного кандидата среди всех заявленных.

Практическая значимость внедрения такого рода программ дает возможность истинного и качественного прогнозирования данных о том, что соискатель смог пройти испытательный срок.

При построении крупных систем, предназначенных для принятия решений и обеспечения и управления, являющимися распределенными, можно привлечь многоагентную технологию, которая даст возможности относительной простоты формирования, обладает свойствами открытости, масштабируемости и надежности [5, 6].

Применение оценки соискателя по фотографии в настоящем рассматривают достаточно редко вследствие отсутствия доказанной научно достоверности исследования зависимости внешнего вида кандидата от его черты характера [7, 8].

Проведение оценки соискателя на основе почерка (графо-ассесмент). Графология – является искусством, которое дает возможности для специалистов к познанию и объяснению характера на основе почерка. В различных странах данный метод востребован и применяется.

Метод оценки голоса соискателя часто применяется во время прохождения кандидатом телефонного интервью.

Из описанного ранее, можно сделать вывод о том, что методы поиска кандидатов хорошо разработаны, имеется масса теорий,

которые описывают данный процесс привлечения работников [9, 10].

Список литературы

1. Преображенский Ю.П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в воронежском институте высоких технологий / Ю.П. Преображенский, В.В. Головинова, И.В. Любимов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. № 5–2. – С. 161–164.
2. 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.
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. Самойлова У.А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У.А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 176–179.
5. Преображенский Ю.П. Медиакомпетентность современного педагога / Ю.П. Преображенский, Н.С. Преображенская, И.Я. Львович // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 12. – С. 43–45.
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. Гостева Н.Н. Информационные системы в управлении производством / Н.Н. Гостева, А.В. Гусев // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 1 (20). – С. 58–60.
8. Грудинов М.В. О разработке информационной поддержки для кадровой службы / М.В. Грудинов, О.Ю. Клишина, С.М. Толстых, А.А. Адоньев // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 1 (20). – С. 64–66.
9. Казаков Е.Н. Механизмы управления персоналом / Е.Н. Казаков // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3–2. – С. 227–228.
10. Наумова Е.Г. Об информационной системе управления персоналом / Е.Г. Наумова // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3–2. – С. 229.