

УДК 331.1

Саковец Татьяна Александровна

Барановичский Государственный Университет

### **Особенности автоматизированного управления персоналом**

Управление персоналом и учёт кадров – одна из самых актуальных тем в современном мире. Эта актуальность заключается в том, что в любой организации необходимо вести точный учёт кадров, грамотно распределять нагрузку между специалистами, мотивировать персонал на выполнение поставленной задачи, тем самым организовывать отлаженную работу, в ходе чего будет достигнут конечный результат, значимый для всей организации.

Выбор грамотного руководства, способного принимать оперативные решения, влиять на сотрудников и избирать верную методику управления персоналом, а также наличие опытных менеджеров, верно подбирающих и расставляющих кадры, позволит добиться высокой эффективности в области управления.

Теперь дадим определение понятию "эффективность".

Известно, что эффективность управления бывает результативной и экономической. Результативная эффективность отражает степень достижения поставленной цели, а экономическая отображает уровень затрат, требующихся для достижения максимальной результативной эффективности [1].

Самые важные аспекты в управлении:

- система управления персоналом и цели организации – взаимосвязаны.
- система управления персоналом должна быть целостной.
- руководство организации участвует в процессе управления персоналом.
- соотношение уровня автоматизации, квалифицированности и полномочий персонала.
- конкурентоспособность работы для работающего и нанимаемого персонала.
- понятность формулировки целей, задач и инструкций для сотрудников.
- квалифицированность и личностные качества руководителя.

Также на вершинах, противоположных условиям успеха, представлены факторы, которые препятствуют высокой эффективности управления:

– неорганизованная структура предприятия, т.е. отсутствие на предприятии четкой иерархии, множество лишних уровней. Данный фактор отрицательно сказывается на оперативности принятия решений и понятности при формулировке и выполнении задач. Усложняется контроль выполнения инструкций сотрудниками.

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

– несоответствие сотрудника месту. Довольно часто встречающаяся проблема в управлении персоналом. Квалифицированный сотрудник может попасть на рабочее место, где его умения и знания не соответствуют требованиям и задачам возлагаемым на него.

Сейчас можно найти множество средств, позволяющих помочь руководить управленцу персоналом, повысить быстроту принятия решений и точность подсчетов.

Функций руководителя, которые в первую очередь подвергаются автоматизации:

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

Автоматизация функций руководителя позволяет наиболее рационально планировать работу всей компании. В наши дни на абсолютно любом развивающемся предприятии пытаются внедрять специальное программное обеспечение, которое позволит сделать процесс достижения максимальных результатов гораздо проще, минимизируя при этом затраты.

Автоматизация позволяет решить проблемы оперативности принятия решения, контроля выполнения поставленных задач, составление детальной статистики с дальнейшей реакцией на изменения. Также автоматизация позволяет значительно разгрузить руководящий состав, предоставляя возможность заниматься развитием предприятия [2].

В результате анализа процесса автоматизации управления на предприятии, был предложен ряд рекомендаций, которые представлены в виде некоего алгоритма 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.

Таким образом, при принятии решения об автоматизации кадрового менеджмента, нужно всегда поддерживать соответствие квалификации персонала степени автоматизации. Тогда же, когда не будет определено оптимальное соотношение квалификации и автоматизации, то менеджмент не будет эффективным. В данной статье прописано решение проблемы достижения этого соотношения. Оно заключается в постоянном анализе эффективности и корректировке распределения кадров в соответствии с поставленными задачами. И, конечно же, в поддержании оптимального уровня автоматизации на предприятии.

### **Источники литературы**

1. Баронов, В.В. Автоматизация управления предприятием.- М.: ИНФРА-М, 2000. - 239 с.

2. Стаут, Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Добрая книга, 2006. – 536 с.

*Sakovetz Tatiana Alexandrovna*

### **FEATURES OF AUTOMATED PERSONNEL MANAGEMENT**

*Baranovich State University*

#### **Summary**

Now automation of management is one of the most actual questions in sphere of increase efficiency of production. But in scientific literature paid to the little attention issue of ratio of levels of automation and qualification of staff. In this paper defined notion of effective management, are formulated factors of success in the management of organization, was explored technology of increase efficiency of management, which directly depends on strategy of organization and presence highly qualified HR-managers. As a result of research was formed algorithm which allow increase efficiency of management, get the most suitable level of automation and provide further preservation of efficiency of HR-management in organization.