

# ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

*А.Г. Абеляшева*

*(г. Томск, Томский политехнический университет)*

## MANAGERIAL POWER IN THE ORGANIZATION

*A.G. Abelyasheva*

*(s. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

*Work of any manager – a decision based on Information received from the subordinates. Therefore, you need to know what are the sources of this information.*

С развитием рыночной экономики, в частности в России, определения «менеджмент» и «менеджер», стремительно и надёжно вошли в наш обиход, практически вытеснив такие определения, как «управленческая деятельность», «управление», «директор», «руководитель». И хотя эти слова являются синонимами по отношению друг к другу, определение «управление» включает более обширный смысл. Вообще, «управление» это воздействие субъекта управления (управляющей системы) на объект управления (управляемую систему) с целью перевода объекта управления в необходимое состояние. В частности, в роли субъекта управления выступает менеджер.

В данной статье мы рассмотрим основные характеристики управленческого персонала в организации (уровни менеджмента).

Как известно, менеджер (от англ. Manager) – означает управленец. Менеджер – тот, кто отвечает за рациональное использование ресурсов компании, управляет другими людьми, принимает управленческие решения и несет за них ответственность.

Главные условия успеха менеджера – достижение организационных целей. Должен найти грамотный подход к подчиненным. Суметь мотивировать его для выполнения поставленных задач. Ведь главная истина рождается не в споре, а в диалоге. И умение вести диалог с подчиненными, забыв о собственном эгоизме, вызвать их доверие и уважение к себе, желание понять своих подчиненных, и уже потом быть понятым ими – самое главное для современного менеджера. [1]

На практике зачастую руководитель не заинтересован на установленных целях сотрудников в рамках выполнения задач: в подчиненных он видит лишь работников, выполняющих свои обязанности, особенно данная ситуация характерна для больших компаний. Он требует к себе уважения, но зачастую полностью исключая эмоциональную составляющую отношений во взаимодействии с подчиненными. [2]

В организациях менеджеры являются ключевыми людьми, но по роли в организации имеют существенные отличия. Выделяется 3 уровня менеджеров:

- менеджеры высшего уровня или топ-менеджеры, несут ответственность за деятельность организации в целом: председатели советов директоров, главные исполнительные директора и вице-президенты, президенты компаний. Топ-менеджеры ведут мониторинг внешней среды и анализируют события, в ней происходящих, отвечают за разработку целей организации, определяют стратегии их достижения, а также принятие первостепенных и значимых решений для всей организации. Их интересуют тенденции развития внешней среды и общий успех деятельности фирмы, они работают на долгосрочную перспективу. Из списка обязанностей менеджеров высшего звена главными являются – донесение своего видения организации до всех ее членов, осуществление коммуникаций, поддержание предпринимательского духа, формирование корпоративной культуры. Менеджеры должны целиком и полностью вовлечь своих подчиненных в рабочий процесс, заинтересо-

вать их в достижении поставленных задач и дать возможность им раскрыть все свои навыки, умения и способности.

- менеджеры среднего уровня ответственны за деятельность подразделений и отделов организации. Они отвечают за выполнение всех стратегий и целей, принятых высшим руководством. Их действия в основном направлены на краткосрочный период. Менеджеры среднего звена должны способствовать разрешению конфликтов внутри подразделений, налаживать и поддерживать хорошие отношения с коллегами.

- менеджеры низшего звена отвечают, прежде всего, за производство товаров и услуг, Они занимают должности линейных менеджеров, мастеров, офис-менеджеров и т. д. Они обязаны выполнять установленные правила и процедуры, обеспечивая эффективность производства, предоставлять техническую помощь, мотивировать подчиненных. [3]

Работа любого менеджера – это принятие решений на основе, полученной от подчиненных, информации. Больше всего менеджеры работают с такими источниками информации как: бухгалтерские отчеты, акты о ревизиях и проверках, итоги аудита, финансовые документы, сведения о движении кадров, поставках, объеме производства и сбыту.

Определенную роль в работе менеджера занимают телевизионные системы. Положение на фондовых рынках, спрос и предложение товаров, экономические показатели, курсы иностранных валют и акций, и многое другое менеджеры узнают из телевизионных передач.

В процессе обмена информации необходима соответствующая коммуникация. Менеджеры взаимодействуют между собой и с подчиненными посредством личных контактов, обмена документами и с помощью электронных средств связи. Менеджер может, как получать информацию о внешнем мире, так и передавать по сети Интернет.

Из вышесказанного видна прямая зависимость: по мере увеличения уровня менеджера увеличивается и его ответственность перед всей организацией. В связи с этим необходимо определить области, в которых менеджер может функционировать.

Существует общий и функциональный менеджмент.

Общий или генеральный менеджмент заключается в управлении деятельностью организации в целом или ее отдельных частей (центров прибыли).

В работе любого менеджера 5 операции (функций), предложенные еще Анри Файолем в начале двадцатого века, но не потерявшие актуальность и по сей день:

- Установление целей и определение задач для подчиненных;
- Организация деятельности подчиненных;
- Поддержание мотивации и коммуникации;
- Измерение результатов труда подчиненных и оценка результатов труда;

Функциональный менеджмент заключается в управлении определенными сферами деятельности организации Рис. 1 Объекты и виды менеджмента (Энциклопедия экономиста – <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/menedzhment.html>)

Инновационный менеджмент включает в себя процесс научных исследований, прикладных разработок, создание опытных образцов и внедрение новинок в производство;

Менеджмент персонала определяет задачи приема, обучения, повышения квалификации работников; создания благоприятного морально-психологического климата, выбора методов их вознаграждения и стимулирования; улучшения условий труда и разрешение трудовых конфликтов;

Снабженческо-сбытовой менеджмент направлен на процедуры заключения хозяйственных договоров, хранения и покупки материалов, сырья, комплектующих изделий, распределение готовой продукции покупателям;

Производственный менеджмент решает задачи определения оптимального объема и структуры выпуска продукции, применяемой технологии, рациональной загрузки оборудования; расстановки людей; устранения сбоев и неполадок; текущего контроля; руководства персоналом, разрешения конфликтов и т. п.; [5]

Менеджмент маркетинга: определение целевых рынков, разработка товара, который будет удовлетворять потребности и желания, поиск новых путей сбыта товара [6].

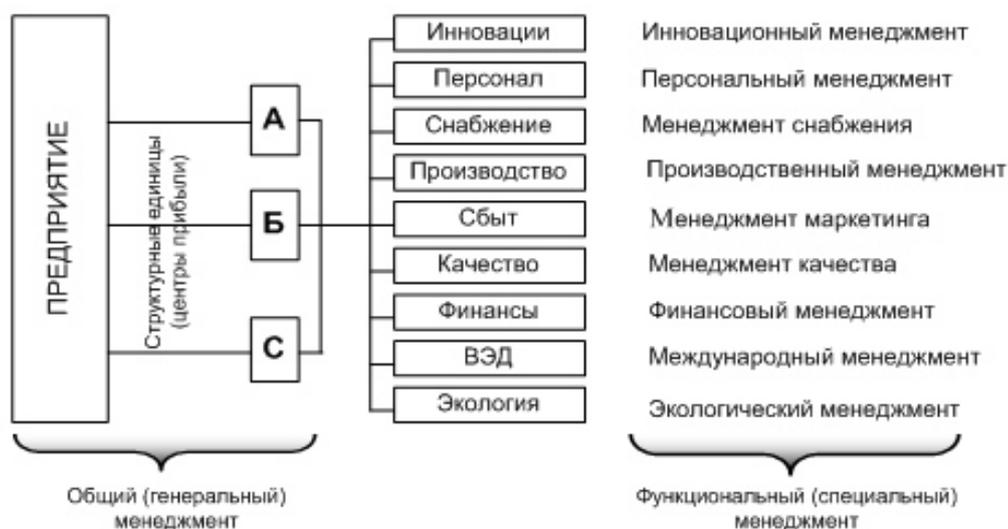


Рис. 1. Объекты и виды менеджмента (Энциклопедия экономиста – <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/menedzhment.html>) [4]

Менеджмент качества ориентирован на то, чтобы вся деятельность подчинялась установленным целям по качеству. Данный вид менеджмента включает в себя:

- контроль качества;
- обеспечение качества;
- планирование качества;
- улучшение качества.

Финансовый менеджмент связан с составлением бюджета организации, формированием и распределением ее денежных ресурсов, составлением финансового плана, его анализ будущего и текущего состояния, принятием необходимых мер укреплению его положения;

Главная задача международного менеджмента заключается в определении и реализации сильных сторон и преимуществ компании за счет возможностей ведения бизнеса в разных странах с использованием экономических, демографических, культурных и иных особенностей этих стран.

Экологический менеджмент: предполагает снижение негативного воздействия; повышение экологической эффективности деятельности предприятия; повышение экономической эффективности деятельности предприятия; снижение образования отходов и их переработка [7]

Таким образом, менеджмент – это сфера хозяйственной и управленческой деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономическими процессами, организации систем управления и его совершенствования.

В организациях менеджеры являются ключевыми людьми, но по роли в организации имеют существенные отличия. Выделяется 3 уровня менеджеров: высшего звена, среднего и низшего.

Также существует несколько видов менеджмента: инновационный, финансовый, производственный и т. д. Эффективный менеджмент предполагает единство всех видов и стадий процесса управления.

### Список литературы

1. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/47487/ogl.shtml> – свободный. Дата обращения – 6.0.3.2015
2. Проект «ПсковТруд.рф [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://pskovtrud.ru/articles/rukovoditel-i-lider-est-li-mezhdu-nimi-raznitsa.html> – свободный. Дата обращения – 6.0.3.2015
3. Библиотека «Полка букиниста» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://polbu.ru> – свободный. Дата обращения – 7.0.3.2015

4. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/menedzhment.html> – свободный. Дата обращения – 7.0.3.2015
5. ГлавСправ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://edu.glavsprav.ru/info/vidy-menedzhmenta/> – свободный. Дата обращения – 7.0.3.2015
6. Учебники онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа [http://uchebnikionline.com/menedgment/menedzhment\\_organizatsiy\\_-\\_fedulova\\_1\\_i/organizatsiya\\_marketingu.htm](http://uchebnikionline.com/menedgment/menedzhment_organizatsiy_-_fedulova_1_i/organizatsiya_marketingu.htm) – свободный. Дата обращения – 10.0.3.2015
7. Электронный справочник [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.upravlenie24.ru/ekologmanagment.htm> – свободный. Дата обращения – 10.0.3.2015

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*Т.А. Бабак*

*(г. Томск Томский политехнический университет)*

*E-mail: bta1303@gmail.ru*

## INFORMATION TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT

*T.A. Babak*

*(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

**Annotation:** The purpose of this article is to analyze the study of information technology in personnel management. Examines the technology of thanks, which resolved the issues in personnel management in the enterprise. The article contains the rules that will help company executives to implement successful communication with staff in the process.

**УДК 005.95/96:004.** Информационные системы управления персоналом представляют собой, набор определенных технологий и программного обеспечения, позволяющие совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табельный учет, управление кадрами, выплата зарплаты и расчет.

Это программное обеспечение позволяет координировать действия различных департаментов, а так же каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Данное программное обеспечение дает персоналу доступ к полной информации о работнике, необходимой для наилучшего контроля и планирования бюджетов по зарплате, обучению, командировкам.

Такие функции, как выработка решений и контроль за их исполнением, реализуются на разных уровнях системы управления организацией.

Четкое исполнение этих функций дает нам возможность рассмотреть управление кадрами, как информационный процесс, т. е. функционально включающий хранение, обработку и использование информации, а саму систему управления – как информационную систему.

Управление персоналом – это сфера практической деятельности, которая направлена на обеспечение организации «качественным» персоналом и предусматривающая оптимальное его использование. [1]

Сегодня, управление персоналом тесно связано с информационными технологиями. Компьютерная техника, интернет, а также персонал, который владеет навыками работы с информационными технологиями – необходимые атрибуты конкурентоспособного предприятия.

В последнее время из-за интенсивного развития информационных технологий, стали выделять следующий сегмент программного обеспечения – автоматизированные информационные системы, сокращено – АИС. Созданные программы являются специализированным обеспечением и новой технологией. Если смотреть шире, то такие программы являются совокупностью организационного обеспечения персонала фирмы. Они предназначены для своевременного обеспечения определенных подразделений организации (людей) специальной информацией. С