

нии человеческими ресурсами. Кроме того, следует помнить о том, что поиск персонала через социальные сети лучше всего подходит для тех, кто ищет специалистов в области IT и тех, кто тем или иным образом профессионально связана с интернетом (журналисты, PR-менеджеры, дизайнеры, маркетологи). Высококвалифицированных специалистов лучше искать на профессиональных сайтах либо «по старинке» – внутренние кадровые резервы, «знакомые знакомых». Отмечу, что самым главным плюсом использования социальных сетей как инструмента поиска персонала – это почти мгновенный отклик.

Список литературы

1. Эйчар: справка о профессии [Электронный ресурс] // Planet HR. URL: <http://planetahr.ru/publication/779> (дата обращения: 31.03.2015)
2. Технологии подбора персонала [Электронный ресурс] // HR-Portal. URL: <http://hr-portal.ru/article/tehnologii-podbora-personala> (дата обращения: 01.04.2015)
3. Социальные сети в России, лето 2014: цифры, тренды, прогнозы [Электронный ресурс] // Бренд Мониторинг и социальная аналитика. URL: <https://br-analytics.ru/blog/socialnye-seti-v-rossii-let-2014-cifry-t/> (дата обращения: 03.04.2015)
4. Социальные сети в подборе персонала [Электронный ресурс] // experto24.ru – портал экспертов в Сети. URL: <http://www.experto24.ru/bisnes-i-upravlenie/socialnye-seti-v-podbore-personala.html> (дата обращения: 03.04.2015)

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ: КАК ЭФФЕКТИВНО КОНТРОЛИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ

К.А. Карпова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: karpova.ksusha2015@yandex.ru

MONITORING TASKS: HOW TO EFFECTIVELY MONITOR EMPLOYEES?

К.А. Karpova

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Electronic document management systems (EDMS) monitor the process of project maturity, prioritize, by department, by the perpetrators, or for other important parameters. These programs save time, make it easier to work and do not humiliate subordinates.

Каждый менеджер знает, как важен контроль качества выполнения порученных работ своих сотрудников. Своевременная оценка деятельности подчиненного позволяет в нужное время обнаружить причины сбоя и остановки механизма всей организации.

Иногда, даже при всей видимости качественной работы предприятия, итоговый результат оказывается неудовлетворительным. Чтобы найти такую помеху придется потратить много времени и сил.

Главная трудность такого следствия состоит в том, что оно должно быть предельно деликатным: подчиненный, чувствующий подозрения и слежку, или просто пристальное внимание в свою сторону, не сможет полноценно работать. Для того, чтобы точно определить виновника проблемы либо вознаградить успешного сотрудника, необходим надежный инструмент контроля выполнения заданий.

В современных организациях существует несколько способов контроля выполнения поручений. Во-первых – отчет о проделанной работе. Сотрудник, в конце рабочего дня или выполнив определенное задание, расписывает, что он сделал и каких результатов добился. Или же чего не сделал и по каким причинам.

Во – вторых – устные отчеты на планерках, заполнение электронных календарей, оформление специальных бумаг.

Но ни один из упомянутых способов не дает руководителю возможность видеть полную картину реального состояния текущих дел. Рассматривая вариант «заполнение отчета», следует признать, что некоторые сотрудники, не выполнив и 1 % задания, способны представить в отчете все 200 % [6].

Оптимальный вариант решения таких проблем – программа контроля выполнения задач. Она помогает запустить в организации все внутренние механизмы, а также позволяет привести контроль выполнения решений в соответствии с главными целями компании.

Системы электронного документооборота (СЭД) позволяют контролировать процесс по проектам, по срокам, по приоритетам, по отделам, по ответственным исполнителям, или же по другим важным параметрам.

Качественные СЭД полностью автоматизируют процесс, позволяют добавлять новые задачи и выбирать исполнителей, определять сроки выполнения работ, «подгонять» программу под конкретные условия.

Такие программы дают возможность контролировать выполнение заданий не только на рабочем месте, но и в удаленном режиме. Это особенно важно для менеджеров, часто находящихся в командировках.

Еще одно достоинство программ – их совместимость с КПК, смартфонами и даже с мобильными телефонами.

Таким образом, для многих филонов, умение оправдываться и перекладывать свою работу на «чужие плечи», доведенное до совершенства, при помощи четкого персонального контроля выполнения заданий сводится «к нулю».

Однако самое ценное в таком способе контроля это – экономия времени для менеджера любого звена.

Рассмотрим программные продукты, представленные на российском рынке.

Программа «**Instant Business Network**» («**IBN**») среди прочих основных функций включает в себя опцию фиксации процента выполнения задания. «**IBN**» исключает ситуации, когда кто-нибудь из сотрудников забывает что – либо. О необходимости решения задачи ему напомнит система уведомлений и напоминаний. Вся онлайн-информация о ходе исполнения конкретного поручения доступна каждому, принимающему в нём участие – и начальнику, и исполнителю [3].

Логика программы «**IPI.MANAGER**» позволяет легко установить ответственного исполнителя на всех этапах работы, что исключает возникновения ситуации «никто не виноват». Среди отличительных особенностей «**IPI.MANAGER**» в качестве системы контроля выполнения управленческих решений: программа постановки задач, максимальная открытость, контроль сроков работы всех сотрудников компании [5].

Система «**ImProject**» автоматически рассылает задания и ссылки на необходимые документы, периодически опрашивает пользователей о прогрессе выполнения заданий, контролирует завершение задачи, создание необходимых документов, сбор всех необходимых подписей [4].

Российская разработка – СЭД «Мотив» – предоставляет менеджеру возможность увидеть все задачи любого подразделения или рабочих групп, оценить возможность их исполнения в установленные сроки.

С помощью системы «Мотив» организатор всегда сможет понять, кто занимается своей работой, а кто всего лишь имитирует бурную деятельность. А если задача не будет выполнена в срок, начальник тут же получит уведомление. Кроме того, «Мотив» имеет функцию сортировки групп заданий по важности. Определив критерии, по которым сверх-важные задачи будут автоматически попадать в определенную папку, пользователь всегда сможет правильно расставить приоритеты [1].

Каждый руководитель ответственно относится к контролю выполнения своих поручений. Вот только контроль надо осуществлять не дедовскими методами, которые позволяют

уходить от ответственности, маскировать некомпетентность и халатность, а новыми способами, которые экономят время, облегчают работу и не унижают подчиненных.

И именно с использованием систем электронного документооборота вся общая работа компании превращается в абсолютно прозрачную, что важно и для сотрудников и для менеджеров.

Список литературы

1. Асфаганова Э. Электронный документооборот: плюсы и минусы. [Электронный ресурс] – режим доступа <http://smartsourcing.ru> дата обращения: 21.03.2015
2. Лобанов А. Программное обеспечение для бизнеса. [Электронный ресурс] – режим доступа – <http://ti-soft.ru> дата обращения: 21.03.2015
3. Описание системы электронного документооборота «МОТИВ» [Электронный ресурс] – режим доступа – <http://tribuna.ru> дата обращения: 22.03.2015
4. Система планирования, координации и контроля работ по проектам. [Электронный ресурс] – режим доступа – <http://www.nipinfor.ru> дата обращения: 22.03.2015
5. Танкушин Н. Правильный выбор сотрудника. [Электронный ресурс] – режим доступа <http://iknowbusiness.ru> – дата обращения: 22.11.2014
6. Хлопецкий И. Управление задачами. [Электронный ресурс] – режим доступа – <http://www.kpishop.ru> – дата обращения: 21.03.2015

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

О.А. Краюшкина

(г. Томск, Томский Политехнический Университет)

E-mail: Olgusin@mail.ru

METHOD OF EVALUATION OF STAFF BASED ORGANIZATIONS BALANCED SCORECARD

O.A. Krayushkina

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article is about the methods to Measure Employee Performance with KPI and balanced scorecard (BSC). It is consider the advantages and disadvantages of this system. Thus, a company gets a management tool linking strategy and daily operations.

Введение

В настоящее время совершенствование корпоративного управления становится ключевой стратегической задачей развития и жизнедеятельности любого предприятия.

Одним из новых направлений развития корпоративного управления является концепция «бережливого мышления и производства» [1]. Бережливое производство подразумевает активное использование ресурсосберегающих технологий и новейших методов управления производством при поддержке современных информационных систем. Немаловажно, что практическая реализация концепции бережливого производства имеет мало альтернативных решений, и все они связаны с внедрением системы менеджмента качества и ERP-систем.

ERP-системы как правило представлены комплексом приложений, позволяющих создать единую среду управления предприятием [2].

Система сбалансированных показателей

Сбалансированная система показателей (ССП) охватывает важнейшие аспекты деятельности предприятия – потребительский, хозяйственный, инновационный и финансовый.