

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.

Основная идея повышения степени эффективности функционирования подразумевает создание и использование показателей эффективности. Показатели эффективности – это измеряемые характеристики продуктов, услуг, процессов и операций, которые компания использует для отслеживания и повышения производительности. Организация фиксирует и анализирует эти показатели, чтобы понять, достигаются ли стратегические цели. В конечном счете, каждый сотрудник организации обрабатывает личную систему показателей, стараясь достичь своих персональных целей на основе показателей, связанных с корпоративной стратегией.

На следующих этапах происходит каскадирование показателей, то есть, отталкиваясь от годовых показателей в целом по компании, каждое подразделение получает собственные показатели, за которые должно отвечать.

По некоторым целям определить показатель и механизм его измерения достаточно просто. Например, информацию о финансовых показателях организация получает из собственной бухгалтерской отчетности.

Однако по ряду целей оценка базовых и целевых значений показателей неочевидна. В этом случае необходимо проведение специальных мероприятий, которые позволят определить базовый уровень и целевое значение критерия.

В качестве базовых элементов, влияющих на успешность предприятия, можно представить множество бизнес-процессов.

Оценка эффективности показателей

Для проведения оценки эффективности показателей на основе разработанных критериев предложен метод анализа иерархий [3]. Согласно Луневоу Е.Е., структура модели принятия решения в методе анализа иерархий представляет собой схему (граф), которая включает:

- 1) набор альтернативных решений;
- 2) главный критерий рейтингования решений;
- 3) набор групп однотипных факторов, влияющих на рейтинг;
- 4) множество направленных связей, указывающих на влияния решений, критерия и факторов друг на друга.

Для ранжирования критериев в соответствии с методом МАИ необходимо разработать матрицу сравнительных суждений. Матрица сравнительных суждений является важной компонентой МАИ, в данной матрице значения элементов основаны не на точных измерениях, а на субъективных суждениях (эти матрицы подготавливаются экспертами).

На основании установленных сравнительных суждений разработанной матрицы определяются такие параметры, как максимальное собственное значение (λ_{max}), индекс согласованности матрицы (ИС) и отношение согласованности (ОС) [4]. Вычисление данных параметров показывает насколько сравнительные суждения согласованы между собой.

Полученные веса распределяются по показателям. Данные показатели будут участвовать в отчетах оценки деятельности для сотрудников. Каждый сотрудник получает набор показателей, соответствующий его обязанностям.

Заключение

Результатом комплексного ранжирования показателей бизнес-процессов является однозначное выявление оптимальной информационной модели бизнес-процессов, которая является приоритетной для данного предприятия в конкретный момент времени. Внедрение выбранной информационной модели бизнес-процессов на предприятии позволяет значительно повысить эффективность труда, что положительно сказывается на рентабельности бизнеса.

Использование ССП позволяет сосредоточить все необходимые ресурсы на достижении стратегических целей, обеспечивая связь со всеми структурами организации. Иными словами, внедрение ССП на предприятии повышает управляемость и эффективность деятельности организации, а также позволяет снизить риски.

1. Список литературы

1. Шехватов Д., Воронин А. Бережливое производство как элемент стратегий Кайдзен – http://www.iteam.ru/publications/logistics/section_79/article_3093;
2. Внедрение ERP систем: за и против. [Электронный ресурс]. – [2012]. –Режим доступа: http://www.cnews.ru/reviews/free/software2005/articles/modern_erp.shtml;
3. Процессное управление проектной деятельностью приборостроительного предприятия. [Электронный ресурс]. – [2011]. – Режим доступа: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/a/2011/63.pdf>
4. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий. – М.: Радио и связь, 1993. – 314 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

А.Ф. Кудрявцева, М.Ю. Юферева, С.А. Иштунгов
(г. Томск, Томский Политехнический Университет)
E-mail: A_kudryavtseva93@mail.ru

PERSONNEL MANAGEMENT: CURRENT APPROACHES

A.F. Kudryavtseva, M.Yu. Yufereva, S.A. Ishtunov
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

На чем основываются современные концепции управления персоналом? В первую очередь, на знании работником мотивационных установок, способности формировать эти мотивации и направлять их в соответствии с задачами, которые стоят перед организацией.

Главной целью системы управления персоналом является создание мотиваций, приводящих к определенным результатам, обеспечение организации высококвалифицированными кадрами, продуктивное использование этих кадров, а также социальное и профессиональное развитие.

Компания должна поставить перед собой четкую цель и продумать стратегию своего развития, чтобы управлять персоналом организации как можно эффективнее. Стратегия – программа действий, которая определяет развитие организации: увеличение спроса на производство основных продуктов и их продвижение на освоенные рынки; разработка новых продуктов, поиск новых рынков и т. д. и соответствие модели управления, которая вырабатывается в зависимости от выбранных компанией целей. [1]

В настоящее время общепризнано, что реализация стратегии в большей степени зависит от составляющей кадров. С точки зрения перспективных задач организации, главное – это создание условий для принятий решений, которые удовлетворяют как руководителей компании, так и работников. В связи с решением данной задачи, необходимо разработать оптимальную кадровую политику, обеспечить подбор и отбор персонала, а также сформировать критерии для мотивации. Стоит обратить внимание на то, что тактические шаги довольно часто приводят к столкновению интересов работников компании и руководителей (например, решение социальных вопросов), а стратегические планы приводят к их объединению.

В зависимости от принятой компанией стратегии, методы управления персоналом условно можно разделить на следующие группы:

- Экономический (основан на материальном стимулировании как отдельных работников, так и групп. Воздействует косвенно;
- Административный (ориентирован на определенные черты человеческого поведения: чувство долга, осознание необходимости в трудовой деятельности т. д.). Воздействует напрямую, с использованием распоряжений, норм, регламентирующих актов, которые являются обязательными к исполнению;