

система эксплуатируется руководителями и специалистами отдела кадров в процессе выбора персонала, анализа межличностных отношений, ведении базы данных по кадрам. В системе содержится данные о личностных характеристиках людей, полученных в ходе тестирования. В ней содержится большое количество разных тестов, порезультатом которых можно сделать вывод о профессиональной квалификации работников, их психофизиологические параметры, в тоже время можно проанализировать изменение определенных характеристик, для того чтобы выявить, имеющиеся отклонения от общепринятых правил и норм. Системой используются статистические средства обработки информации. В органах государственного управления РФ и в нескольких некоммерческих структурах используется ЭС PSY. [1].

ЛИТЕРАТУРА

1. Еремин Л. В., Королев А. Ю., Косарев В. П. Экономическая информатика и вычислительная техника. – М.: Финансы и статистика, 1993. – С. 51-53.
2. Интернет для служащих государственных организаций и коммерческих фирм / Под ред. Л.Д. Реймана – М.: ФИОРД-ИНФО, 2001. - 272с.
3. Кисляков Ю. Н., Слуднов А. В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – Новосибирск: СибАГС, 2005. – 147 с.
4. Романов В. П. Интеллектуальные информационные системы в экономике / Под ред. Н. П. Тихомирова – М.: «Экзамен», 2003. – 496 с.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

О.М. Казак

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INNOVATIVE MANAGEMENT OF LABOR

O.M. Kazak

(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

In this paper are considered the two main principles of innovative management of labor which includes new methods of labor management and ways to motivate and stimulate plant personnel. We have also noted importance of innovative management of labor for improving the functioning the enterprise.

Развитие производства, информационных технологий повлекли за собой возникновение необходимости нововведений, особенно в управлении человеческими ресурсами. В связи с этим, чтобы предприятие могло эффективно функционировать и развиваться, оно должно организовать свою деятельность и управление согласно правилам, которые диктуют новые условия. На первый план стали выходить инновационные методы управления трудом, поскольку управление на сегодняшний день, прежде всего, – это управление на основе постоянных нововведений.

Инновационный тип управления организацией труда основан на разработке и внедрении организационных нововведений и направлен на рост и развитие организации труда, обеспечение более полного ее соответствия параметрам технико-технологической базы производства. Ориентация на рутинные социально-технологические методы и средства управления в современном мире приводит к неэффективной работе всей организации,

другими словами, «тормозит» развитие организации. Инновационное управление трудом представляет собой сложную систему, которая включает в себя различные способы применения нововведений в условиях новой рыночной экономики. Однако все эти способы косвенно подразделяют в две большие группы. Первая - это новые методы управления трудом. Вторая включает в себя способы мотивации и стимулирования персонала на предприятии. Именно от качества выполнения этих двух аспектов инновации будет зависеть эффективность работы всей организации в целом.

Стандартно все методы управления делят на три группы: административно-правовые (осуществление управленческих воздействий на персонал, на основе властных отношений, дисциплины и системы административно-правовых взысканий), экономические методы (воздействие на персонал с использованием экономических законов) и социально-психологические (осуществление управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии). Данная классификация распространена практически во всей литературе по управлению персоналом, литературе, по экономике и социологии труда и т.д. Однако существует другая классификация методов, которая вписывается в концепцию инновационного управления трудом. В её основе положен другой признак — степень свободы объекта управления в связи с воздействием на него субъекта. В данной классификации методы управления подразделяют на три группы: принуждения, побуждения, убеждения. Эффективное управление достигается некоторым рациональным соотношением этих методов воздействия в управлении. Методы принуждения, побуждения и убеждения должны сочетаться в соотношении примерно 4:4:2 соответственно[1].

В условиях инновационного управления трудовыми ресурсами мотивация и стимулирование персонала являются второй неотъемлемой частью инновационного управления трудом. Новая рыночная экономика диктует новые правила борьбы за квалифицированные кадры, а это значит, что работодатель заинтересован в привлечении новых людей, так и в повышении эффективности труда, что не возможно без отлаженной системы стимулирования и мотивации.

Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности состоит в создании условий для формирования долговременной заинтересованности работников в наращивании и обновлении производственного потенциала, в оптимальных пропорциях потребления и накопления. Движущей силой мотивации и стимулирования являются внутренние (мотивы) и внешние (стимулы) факторы. Несмотря на то, что материальное побуждение к труду остается одним из основных способов стимулирования, не менее важное значение принимают психологические и социальные факторы, такие как возможность реализовать себя, получить признание в обществе, продвинуться по карьерной лестнице[2].

Для повышения эффективности производства инновационное управление трудом имеет колоссальное значение. Сущность и содержание понятия организации определяются его двойственным смыслом: как процесс создания системы и как сама эта система в процессе ее функционирования. Организационные факторы реализуются путем разработки проектных и нормативных материалов, которые содержат необходимые сведения по системам и процедурам работы всех подразделений предприятия. Организационные факторы играют синтезирующую, координирующую роль в комплексном использовании всех факторов эффективности труда. Таким образом, организационные факторы во всем их многообразии, прежде всего, обеспечивают рост производительности труда.

Социальные факторы отражают три важнейшие характеристики:

- 1) Качественный уровень персонала (Повышение квалификации работников прямо влияет на производительность и эффективность труда);
- 2) Отношение работников к труду (Отношение работников к труду, независимо от мотивов, которыми они руководствуются при определении своего трудового поведения, так

или иначе отражается на трудовой дисциплине, использовании рабочего времени, интенсивности труда, включенности в дела коллектива подразделения предприятия и предприятия в целом);

3) Социальные условия труда (Социальные условия труда характеризуются степенью его безопасности, режимами труда и отдыха, социально-психологическим климатом в коллективе и потребностью в льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления влияния неблагоприятных условий труда и обеспечением работников социальными услугами) [3].

Все рассмотренные факторы эффективности труда взаимосвязаны, поскольку они, так или иначе, воздействуют на все виды используемых ресурсов. Поэтому, наибольший эффект может быть достигнут лишь при комплексном использовании всех факторов.

Таким образом, инновационное управление трудом — это управление, направленное на повышение эффективности, на основе внедрения новшеств в методы планирования, организации, мотивации и координации трудовой деятельности работников. В современных условиях инновационный процесс управления трудом становится многогранным, воплощая единство технологических, организационных и социальных нововведений, в ходе которых формируется новая модель развития и использования человеческих ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения, М.: Инфра-М, 2005, - 344 с.
2. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда, М.: Инфра-М, 2004, -. 584с.
3. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: Инфра-М, 1996, - 280 с.

АСПЕКТЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССА ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ

К.А. Карпова

(Г. Томск, Томский политехнический университет)

ASPECTS OF INFORMATION SUPPORT THE DELEGATION OF AUTHORITY

K.A. Karpova

(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Delegating-is a very important function of any manager. Process of delegation represents a chain commands that are sent from one level to another level of management control. In an organization there are four levels of management. They are interconnected. A management information systemshelpcreate a continuous transfer of powers and tasks, both in standard and special situations.

Делегирование является очень важной и в тоже время очень сложной компетенцией менеджера. При применении этого метода на высоком уровне сложность состоит в том, что процесс делегирования задач носит комплексный характер. Это такая своеобразная система и если в каком-то звене будут проблемы, сразу же повысится риск некачественного выполнения задания. Вместе с тем, делегирование – это не только аспект управления персоналом, но и достаточно сложная информационная поддержка процесса.