

О ВОЗМОЖНОСТЯХ УПРАВЛЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

© 2017 Д. Ю. Жулябин, П. С. Коркин, Д. П. Комаристый, А. В. Липинский

ОАО «Пигмент» (г. Тамбов, Россия)

Московский университет им. С. Ю. Витте (г. Москва, Россия)

ОАО концерн «Созвездие» (г. Воронеж, Россия)

Воронежский государственный технический университет (г. Воронеж, Россия)

Статья рассматривает возможности управления численностью персонала, Проведен анализ метода, основанного на оценке рентабельности кадрового ресурса.

Ключевые слова: управление, персонал, руководство, профиль, сокращение, поощрение, предпочтение.

Для оптимизации численности персонала в организации могут быть использованы разные методы. Например, может быть рассмотрен метод, основанный на определении доли участия в бизнес-процессах.

Данный метод может быть с легкостью применим к компаниям с четким регламентом бизнес-процессов или с несложными и четко отрегулированными бизнес-процессами. Одно из таких подразделений и отдельно взятая должность или рабочая единица привносят свой вклад в модернизацию бизнес-процессов организации.

Основа метода состоит в следующем: если знать реестр бизнес-процессов и давать оценку подразделению, сделавшего определенный вклад, выявить профессиональные компетенции можно только после определения полной рабочей нагрузки на каждый отдельно взятый отдел.

Из вышесказанного можно сделать вывод сколько и насколько квалифицированного персонала присутствует в бизнес-процессах.

Также данный метод дает будущие ответы на вопросы по должностным инструкциям и оптимизирует организационную структуру в бизнес-процессах.

К достоинствам данного метода можно отнести возможность расчета необходимого количества персонала, имеющего соответ-

ствующие компетенции, подходящие под данный бизнес-процесс.

Если их применить или произвести изменения, то произойдет простой перерасчет бизнес-процессов.

К недостаткам, скорее, относится формальный характер, чем частые отклонения от них. Если данный бизнес уже реален и функционирует, то всякие возможности производить какие-либо изменения попросту отсутствуют и такой вид подсчета количества сотрудников искажает реальные потребности бизнеса.

К необходимым ресурсам для выполнения проекта относится место проведения того или иного интервью, где у владельцев бизнес-процессов есть возможность заполнить матрицу вклада различного рода сотрудников и отличных друг от друга отделов.

Встреча с руководством департамента или HR-департаментом производится для заполнения устройства функционирования отдела, обозначения форм опроса для планирования временных затрат на выполнение работ.

Другим возможным подходом может быть метод, основанный на оценке рентабельности кадрового ресурса.

Если взять всю работу в компании, не обращая внимания на ее профильность и взять всю работу, которую выполняют сотрудники, также не беря во внимание их профиль и должность, то она может иметь отношение к 4 различным видам:

- 1) Инженерные работы;
- 2) Административные работы;
- 3) Аналитические работы;
- 4) Управленческие работы.

К примеру, если, по мнению компании, большая часть сотрудников в своем арсенале

Жулябин Дмитрий Юрьевич – ОАО «Пигмент», специалист, zhyuliab1t24d68p@yandex.ru.

Коркин Павел Станиславович – Московский университет им. С. Ю. Витте, студент, Kkkorkin3423fwe4wq@yandex.ru.

Комаристый Дмитрий Павлович – ОАО концерн «Созвездие», специалист, Kommm3mm3321weristy@yandex.ru.

Липинский Алексей Викторович – ВГТУ, студент, Lip7Alex7Vikt7@yandex.ru.

ле имеют дорогие управленческие или аналитические компетенции, то, появляется решение данной проблемы в вовлечении дорогих, но более компетентного руководства и сотрудников-аналитиков, что, в свою очередь, снизит суммарную стоимость работы для использующих недорогие административные и инженерные компетенции. Это также будет направлено на инструкции и распоряжение для аналитиков и руководящего персонала.

Следовательно, при сокращении численности и оптимизация затрат это позволит максимально прибыльно включать кадровый ресурс в работу.

Достоинствами данной системы можно назвать не воздействие на изменение существующих бизнес-процессов, а возможность обсуждать вопросы, относящиеся к соответствию компетенциям сотрудников, исполняемых работ и оптимизирующих организационную структуры, что даст сокращение количества штата при сохранении продуктивной работы.

Недостатками такого подхода можно считать:

- 1) большое значение процедуры оценки;
- 2) вероятность неготовности компании к обсуждению тех или иных причин по каким-либо обстоятельствам, затрагивающих вопросы относящиеся к соответствию компетенциям сотрудников и выполняемой ими работой;
- 3) в конечном итоге будет решение, относящееся к изменению организационной структуры, но готовность самой компании может под вопросом;
- 4) также в ходе получения результатов речь может пойти не только об увольнении, но и замене сотрудников.

Необходимыми ресурсами для выполнения проекта может являться необходимость в проведении множества последовательных интервью, участия в которых смогут принять руководители высшего или среднего звена.

На практике может быть использован метод, основанный на оценке вклада сотрудников в стратегиюобразующие цели компании.

Компания в процессе своей работы преследует развитие определенных целей. Часто затрагиваются общие цели компании. Здесь речь идет об определенном виде приоритета в сфере развития финансов, о каком-либо статусе на рынке труда, внутренних бизнес-процессах, о рабочем персонале, на-

ходящемся в компании в отрезке от 2 до 5 лет. Авторами данных целей можно назвать высокопоставленных топ-менеджеров и акционеров. В зависимости от выбора метода компания становится гибкой в выборе целей и их весов.

Достижение целей компании обусловлено штатом сотрудников, компетенциям в пропорции к вкладу необходимо для их достижения. На одном из этапов, подчиненных определенном проекту, в процессе регламентации компания произвела большое количество плановых аналитико-статистических отделов.

Эти действия могут быть не заменимыми в процессе регламентации и вода нового процесса управления.

Первоочередное сокращение численности какого-либо отдела на момент запроса, указывает на то, что эти отделы уже не принимали никакого участия в достижении целей компании.

Основой данного метода является то, что определяет стратегия по достижению целей компании.

Здесь производится поиск целевых и индикаторных индексов, запускается отбалансировка, находятся матрицы ответственности, основывающиеся на том, что каждое подразделение предлагает для достижения всех целей компании, которые позволяют составить конкретные цели.

В конечном итоге, рассчитывается количество общих целей для каждого подразделения.

Данный метод является в крайней степени простым, но при этом остается эффективным, так как подсчет численности ведется из убеждений инвестирования в стратегиюобразующие цели компании.

Безусловным плюсом данной системы является ориентированность на расчет будущих целей компании. Требуется небольшое количество затрат со стороны компании по организации самого проекта. Выражение для расчета достаточно простое и зависит лишь от ежегодного пересмотра целей.

Минусы данной системы заключаются в потребности проведения организационно-стратегической сессии с руководством высшего уровня, которые может быть к ней не готов. Необходимость того, чтобы руководитель высшего уровня договорился о целях и прошел процедуру взвешивания целей.

Способность топ-менеджмента при держиваться достигнутых договоренностей в процессе управления.

Конечно, часть рассмотренных методов часто бывает связана с дополнительными издержками, которые направлены на выполнение сократительной программы, но это помогает уйти от недостатков, которые характеризуют сокращение штата по инициативе администрации.

В компаниях большого уровня редко можно встретить «чистое» применение лишь одного метода, обычно к наилучшим результатам приводит их комбинация в той или иной пропорции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бессонова А. А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации: коллективная монография / А. А. Бессонова, В. В. Дубинин, И. Я. Львович, Ж. И. Лялина, А. П. Преображенский, Е. Д. Рубинштейн, М. А. Салтыков, В. Н. Филипова, И. В. Филиппова. – Саратов, Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса» (Саратов), 2013. – 110 с.
2. Болдырева Е. П. Оценка эффективности деятельности образовательных учреждений среднего профессионального образования в сфере потребительской кооперации РФ / Е. П. Болдырева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 19.
3. Борзова А. С. Многоальтернативная оптимизация при формировании образовательных ресурсов, ориентированных на модели профессиональной деятельности / А. С. Борзова, В. Г. Ципенко // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 21.
4. Воронов А. А. Обеспечение системы управления рисками при возникновении угроз информационной безопасности / А. А. Воронов, И. Я. Львович, Ю. П. Преображенский, В. А. Воронов // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 2. – С. 8-11.
5. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.
6. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.
7. Корольков Р. В. Контроллинг в торговой организации / Р. В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 287-290.
8. Кравцов Д. О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д. О. Кравцов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.
9. Львович И. Я. Факторы угрозы экономической безопасности государства / И. Я. Львович, А. А. Воронов, Ю. П. Преображенский // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 1. – С. 36-39.
10. Мурашкин Н. Г. Математическое моделирование подбора персонала / Н. Г. Мурашкин // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 18.
11. Маричев А. В. Вопросы социальной инженерии в корпоративной информационной безопасности / А. В. Маричев, И. В. Любимов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 2 (21). – С. 64-67.
12. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
13. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.
14. Преображенский Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в Воронежском институте высоких технологий / Ю. П. Преображенский, В. В. Головинова, И. В. Любимов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.
15. Самойлова У. А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У. А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 176-179.
16. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.
17. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.

THE MANAGEMENT CAPABILITIES OF PERSONNEL

© 2017 D. Yu. Zhulyabin, P. S. Korkin, D. P. Komaristiy, A. V. Lipinskiy

JSC «Pigment» (Tambov, Russia)
Moscow University. Witte (Moscow, Russia)
JSC concern «Sozvezdie» (Voronezh, Russia)
Voronezh state technical University (Voronezh, Russia)

The paper considers the possibility of management personnel. The analysis method based on the estimation of the profitability of human resource is carried out.

Key words: management, personnel, management, profile, reduction, promotion, enterprise.