

УДК 658.3

DOI: 10.12737/22141

Шэнь Юйхун

ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДОВ ПОЛУЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПОДГОТОВКОЙ КАДРОВОГО РЕСУРСА

Рассматриваются вопросы управления подбором и подготовкой кадрового ресурса на предприятиях экономически развитых стран Востока и Запада. Анализируются японский и американский подходы в области управления персоналом с целью создания новых моделей оптимизации системы

управления персоналом на китайских предприятиях.

Ключевые слова: системы управления, информационное обеспечение, оптимизация, компетенции, кадровые ресурсы.

Shen Yuhong

OPTIMIZATION OF METHODS FOR OBTAINING INFORMATION IN MANAGEMENT OF PERSONNEL RESOURCES

The paper reports the problems in the management of the selection and personnel resource training at the enterprises of economically developed countries of the East and the West. The Japanese and American approaches to the field of personnel management with the purpose of new models formation for the optimization of a personnel management system at Chinese enterprises are analyzed. The world economic crisis sped up a critical phase in the creation of a new prospect. On the basis of the comparative analysis of existing approaches in the field of personnel resources training management, and also optimizing methods in the management of personnel selection and training

there was offered a model for the optimization of a personnel management system at Chinese enterprises. With the purpose of the development of a managerial influence upon personnel selection and training at Chinese enterprises were developed basic criteria for estimation. At the same time the decision-making oriented towards an enterprise interests must take into account interdependency between a decision made, motivation and estimate of management activity.

Key words: management systems, information support, optimization, competences, personnel resources.

Введение

Мировой экономической кризис представляет собой переломную фазу в развитии и качественном обновлении при создании нового взгляда на будущее. Каждая отрасль промышленности, как и любая другая система, подчинена закону энтропии, то есть поставленные перед ней зада-

чи постоянно обновляются. В этом ключевым фактором становится развитие человеческого ресурса, выступающего в качестве долгосрочного инвестиционного вложения для любой отрасли мирового общества.

Сравнительный анализ существующих подходов в области управления подготовкой кадрового ресурса

При рассмотрении подходов в вопросах управления подготовкой кадрового потенциала на предприятиях экономически развитых стран, таких как Япония и США, выявлены некоторые особенности, характеризующие менталитет населения этих стран.

Сравнивая эти два подхода, сразу хочется отметить, что в Японии вопросы обеспечения качества являются основными

на протяжении всего жизненного цикла изделия. Для этой страны очень важно, какие продукты производятся для собственных нужд, а какие импортируются в другие страны, предпочитающие товары самого высокого качества.

Секрет обеспечения высокого уровня качества производимых товаров в Японии заключается не только в том, что выпускаемая продукция соответствует всем нор-

мам и стандартам качества, а японская промышленность обладает высочайшим уровнем автоматизации производственных процессов, включая автоматизированные системы контроля качества. Главный секрет заключается в грамотном отборе персонала. Конечно, не менее важным фактором являются особенности менталитета работников этой страны, которые держатся за своё рабочее место и постоянно улучшают свои навыки во время работы. В Японии очень сложно найти рабочее место после увольнения, так как текучесть кадров там очень мала по сравнению с Европой и нередко место работы передается от отца к сыну и от одного поколения к следующему.

Также стоит отметить, что для продвижения по карьерной лестнице сотруднику необходимо работать не только в рамках своего служебного назначения, но и по запросу, дистанционно, находясь вдали от основного рабочего места. Это делается для того, чтобы показать свою преданность и лояльность к компании, в которой он работает. Так рабочие показывают, что именно они заслуживают должность, на которую претендуют.

Рассматривая систему найма рабочих в Японии, мы наблюдаем своеобразный подход к вопросам «пожизненного найма», заключающийся в приеме работника на должность после прохождения обучения и увольнении его исключительно в связи с уходом на пенсию. Но даже после этого человек может вернуться на свою должность – правда, занимаемая должность будет иметь временный характер. Соответственно размер заработной платы, количество рабочих часов в целом будут уменьшены. Конечно, такой подход используется только на крупных предприятиях.

В свою очередь, на малых предприятиях ни один из работников не застрахован от того, что его могут уволить и ему придется искать новое место работы. Иногда персонал увольняется для того, чтобы выдержать давление конкуренции, когда единственной возможностью удержаться на конкурентном поле является увольнение отстающих сотрудников.

Американский же подход основан на индивидуализме принимаемых решений.

Для данного подхода важны не профессионализм и качество персонала, а интересные и оригинальные идеи в решении поставленных задач, принимаемые отдельно взятым рабочим, а также его способность к лидерству.

В отличие от Японии американский подход подразумевает отбор кадров по личностным качествам и профессиональным отличиям. Главными критериями при отборе персонала являются: способность рабочего работать в коллективе, устойчивость к стрессам, наличие образования и практических навыков, относящихся к его работе.

Стимулирование кадров в американском подходе происходит при помощи выплаты премий, повышения заработной платы и продвижения по карьерной лестнице. Но так как в большинстве американских фирм система оплаты труда отличается малой гибкостью, то и материальная мотивация развита очень слабо, что заметно ухудшает систему мотивации на предприятии.

Более предпочтительной считается японская система отбора персонала, потому что в данной системе рабочий – это часть производственного процесса. В образном представлении, рабочий – это шестеренка, которая необходима для правильного функционирования всего механизма производственного процесса.

Этого нельзя сказать об американской системе, где каждый рабочий индивидуален и цели предприятия стоят выше целей рабочего.

В японском подходе используется коллективный принцип принятия решений. Этот принцип в разы увеличивает эффективность и качество принятия того или иного управленческого решения. С использованием метода мозгового штурма можно найти выход из любой трудной, нестандартной ситуации при минимальных затратах и потерях на производстве.

Американский подход в этом плане менее эффективен, так как выводы одного управляющего могут быть продуктивны, но слишком сложны для реализации. Как следствие, необходимо будет додумывать варианты реализации предложенного ре-

шения, что существенно увеличит время

Оптимизационные методы управления подбором и подготовкой персонала

Подбор и отбор персонала является важной составляющей кадрового потенциала предприятия. Основными требованиями при оценке кандидатов могут являться профессиограмма и должностная инструкция.

Существуют внешние и внутренние источники выбора персонала. К внешним источникам принадлежат ресурсы внешней среды. К ним относятся всякого рода кадровые агентства, телевидение и радио, публикации в СМИ, а также выпускники вузов, если у предприятия имеется контракт с данным учебным заведением, интернет-порталы, биржа труда. Что касается внутренних источников, то это такие кадры, отбор которых производится за счет ресурсов самой организации. По сути дела, отбор персонала производится по мотивационным процессам.

Мотивация персонала - это процесс, обеспечивающий регулярное выполнение всеми сотрудниками действий, которые необходимы для повышения качества работы предприятия. Основная задача мотивации - вовлечь наибольшее количество сотрудников в выполнение задания.

Если предприятие учитывает кроме социальной компетенции сотрудника коллективную компетенцию всей команды, то концепция ее стимулирования и развития охватывает основные три уровня: индивидуальный, межличностный и организационный. Взаимодействие сотрудников в рамках уровней осуществляется с помощью мероприятий, обеспечивающих интеграцию этих уровней.

Индивидуальное стимулирование основано на особенностях каждого конкретного сотрудника и использовании следующих средств:

- метода индивидуализированного управления, при котором применяется дифференцированная оценка социальной компетенции конкретного сотрудника с точки зрения его квалификации и мотивационных признаков с учетом последующих мер по воздействию на усиление необходимых профессиональных качеств;

- метода на основе инструктажа, наставничества, обеспечивающего получение

на реализацию идеи.

ние помощи без отрыва от производства в виде психолого-педагогических консультаций, выявляющих карьерный рост сотрудника, разъясняющих на конкретных примерах, с использованием анализа, сильные стороны социальной компетенции;

- метода на основе повышения социальной адаптации, заключающегося в направлении сотрудника на обучение с отрывом от производства для развития определенных профессиональных качеств и навыков;

- метода межперсонального стимулирования, нацеленного на развитие социальной компетенции на уровне рабочих команд.

Поскольку развитие социальной компетенции наиболее активно и плодотворно осуществляется в обстановке доверительных отношений, то в рамках формирования рабочей группы необходимо учитывать психологическую совместимость характеров ее членов.

Стимулирование на уровне организации включает следующие мероприятия:

- формирование необходимой социально-профессиональной обстановки, включающее такие рамочные внутриорганизационные условия, как фактор культуры (ценностные ориентации и модель поведения), фактор стратегии (целеполагание, программы), организационный фактор (формирование компетенций, процессов), фактор качественной структуры персонала (квалификационные признаки, идентичность интересов и мотиваций);

- организационное развитие, заключающееся в обеспечении постоянного процесса обучения и целенаправленно ориентированное на стимулирование социальной компетенции на уровне индивида, на уровне команды, на уровне организации и отдельных организационных подразделений.

При создании необходимых рамочных условий возникает благополучная среда для активной совместной предпринимательской деятельности, включая развитие социальных компетенций. Основным культурным фактором поведенческих

норм становятся ценностные ориентации, которые являются смыслом образа жизни. Значительный вклад в структурное развитие социальных компетенций внесли управленческая политика и кадровая стратегия предпринимательства.

Оптимизация процесса управления связана с разработкой теоретических и практических технологий управленческой

деятельности. Общая технология используется как методологическая основа при разработке конкретных технологий управленческого воздействия. Концептуально методология непосредственно связана с методами, что выражается во взаимной связи методов технологии управления и технологии методов управления.

Модель оптимизации системы управления персоналом на китайских предприятиях

С целью разработки модели управленческого воздействия на отбор и подготовку персонала на китайских предприятиях необходимо выработать основные критерии оценки.

Выработка решения, ориентированного на интересы предприятия, должна учитывать взаимозависимость между принимаемым решением, мотивацией и оценкой управленческой деятельности.

Особенно это важно учитывать в инновационной деятельности, когда новый проект максимально согласован с внутренней средой организации. Важным фактором при разработке модели является учёт ценностных ориентаций, которые могут выступать как качество целей жизни и основные средства их достижения.

Для измерения и оценки ценностных ориентаций работника широко используется метод тестирования М. Рокича, в котором ценностные ориентации разделяют-

ся на два класса: терминальные и инструментальные. Терминальные соответствуют убеждениям о том, что конечная цель существования индивидуума имеет максимальный смысл, чтобы стремиться к ней, а инструментальные соответствуют тем убеждениям, что какой-либо характер личности или образ действий будет самым предпочтительным в различных ситуациях.

В модели оптимизации системы управления персоналом на китайских предприятиях используются методы управленческого воздействия как совокупность механизмов оптимального и эффективного осуществления.

Используя инновационные методы в управлении подготовкой кадрового ресурса, следует учитывать персональные мотивационные интересы, а также коллективные ценностные ориентации в целеполагании организации.

Заключение

На основе сравнительного анализа существующих подходов в области управления подготовкой кадрового ресурса, в рамках концептуальной модели показано, что повышение профессионализма представляет собой социально-управленческий акт, который выражает личные интересы и

потребности работников, с целью оптимизации производственной системы.

Эффективность управления производственной системы обусловлена уровнем организации системы подготовки кадрового ресурса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карлова, Т. В. Социодинамическое моделирование в производственной среде / Т. В. Карлова, А. Ю. Бекмешов // Вестник МГТУ «Станкин». - 2012. - Т.2 (21). - №2. - С. 35-37.
2. Соломенцева, К. Ю. Социальный результат управленческих решений в инвестиционно-

- проектной деятельности: дис. ... канд. социол. наук / К. Ю. Соломенцева. – М., 2006. – 142 с.
3. Осипов, Г.В. Рабочая книга социолога / под ред. Г.В.Осипова. - 3-е изд. - М.: Либроком, 2009. – 480 с.

1. Karlova, T. V. Social-dynamic modeling in production environment / T. V. Karlova, A. Yu. Bek-

- meshov // *Bulletin of MSTU "Stankin"*. - 2012. - Vol.2 (21). - №2. - pp. 35-37.

2. Solomentseva, K. Yu. Social result of management solutions in investment and design activity: *Thesis for Can.Sociol. Degree competition* / K. Yu. Solomentseva. – М., 2006. – pp. 142.

3. Osipov, G.V. *Sociologist's Workbook* / under the editorship of G.V. Osipov. - 3-d Ed. - М.: Librokom, 2009. – pp. 480.

Статья поступила в редколлегию 11.07.2016.

*Рецензент: д.т.н., профессор
Шентунов С.А.*

Сведения об авторах:

Шэнь Юйхун, аспирант Института конструкторско-технологической информатики Российской академии наук, e-mail: karlova-t@yandex.ru.

Shen Yuhong, Post graduate student of the Institute of Design-Technological Informatics of the Russian Academy of Sciences, e-mail: karlova-t@yandex.ru.