

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК АСПЕКТ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гринцевич А.В. магистрант МИДО БНТУ
anion_88@mail.ru

Руководитель Кондратьева Т.Н., МИДО БНТУ,
tamara-kon@yandex.ru

Управление персоналом, важнейшее направление менеджмента на предприятии, не должно ограничиваться кадровым делопроизводством, как это принято в отечественных государственных структурах. В широком смысле слова в это понятие включается также «управление социально-трудовой сферой, т. е. той сферой социально-экономических отношений и процессов, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, способов его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых отношений и т. п.» [1].

Исходя из этого управление персоналом не должно рассматриваться только как управление одним из факторов производства – рабочей силой, пригодной для выполнения конкретных функций в процессе производства. Работник – это в первую очередь человек, гражданин, член общества – субъект общественных отношений. Поэтому для эффективного управления производством менеджмент персонала целесообразно изучать, разрабатывать концепции, модели его реализации в рамках не только производственного, но и социального процесса.

Однако проводить кардинальные перемены в методах управления кадрами в государственном секторе экономики не всегда возможно по объективным и субъективным причинам. В настоящее время в этом секторе преобладающей организационной формой является государственное объединение.

Государственным объединением признаётся объединение государственных юридических лиц, государственных и иных юридических лиц, создаваемое по решению Президента Республики Беларусь, Правительства Республики Беларусь, а также по их поручению (разрешению) республиканскими органами государственного управления. Государственное объединение создаётся, как правило, по отраслевому принципу в целях осуществления общего руководства, общего управления деятельностью, координации деятельности и представления интересов юридических лиц, входящих в состав объединения [2].

Государственными объединениями являются: «Белтопгаз», «Белэнерго», «Белоруснефть», лесохозяйственные объединения. В состав перечисленных объединений входят юридические лица, имеющие филиалы и подразделения в каждом районном городе республику. Число таких подразделений достигает 118 единиц.

Типичная иерархическая схема белорусских государственных объединений представлена на следующем рисунке.

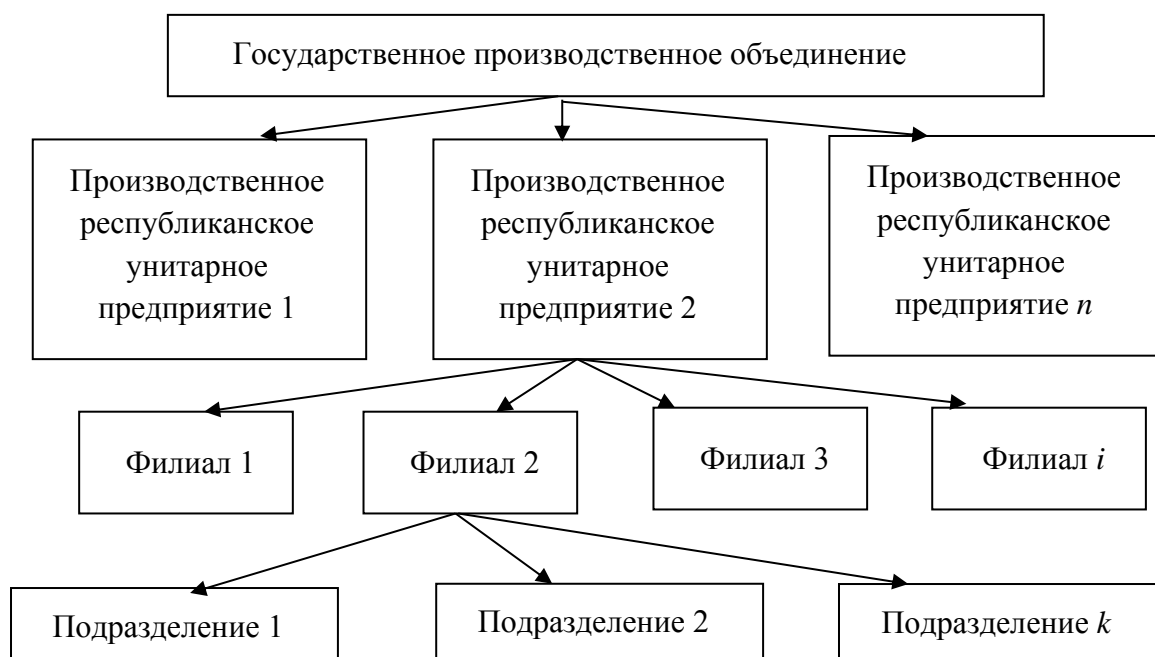


Рисунок 1 – Иерархическая схема государственного объединения

В настоящее время система коммуникаций в объединениях республики в основном базируется на традиционных методах - телефонной связи и почтовой переписке. Это, в условиях достаточно сложной структуры объединения, разрозненности отделов, филиалов и подразделений, порождает различное трактование отраслевых и локальных нормативных актов, отсутствие единых унифицированных форм первичной учётной документации, несогласованность действий, неоднократное дублирование выполняемой работы. Всё это ведет к росту управленческих расходов, влияет на эффективность производства.

Одним из инструментов эффективного управления персоналом является система социального взаимодействия сотрудников предприятия, построенная на основе компьютерных технологий.

Социальное взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия социальных объектов друг на друга, в котором взаимодействующие стороны связаны циклической причинной зависимостью [3].

Для государственных объединений, имеющих филиалы и подразделения по всей республике необходимо наладить два вида связей: горизонтальные и вертикальные.

Горизонтальные коммуникации строятся между отделами и подразделениями как внутри одного производственного республиканского унитарного предприятия, так и в рамках всего объединения. Вертикальные коммуникации представляют собой связи между должностными уровнями всех ступеней системы управления объединения.

На практике реализовать такую систему коммуникаций можно с помощью корпоративной сети со встроенными разнообразными чатами и форумами, где работники могут объединяться в группы по различным критериям (профессиональный, социальный, культурный, религиозный), оперативно получать консультацию коллег, совместно решать возникающие рабочие вопросы, выражать своё видение сложившейся ситуации, комментировать то или иное решение, организовывать свой досуг, делиться опытом воспитания детей, оздоровления и т.д.

Для современной бюрократической системы управления налаженное социальное взаимодействие – это первый шаг к гибкости, ускорению обмена информацией, улучшению функционирования предприятия, повышению его эффективности.

Постоянное взаимодействие работников разных филиалов, обмен опытом и совместный анализ сложившейся ситуации поможет быстрее приходиться к единому мнению, выработке единой стратегии, созданию унифицированных форм первичной учётной документации.

Автоматизация предложенной системы управления персоналом не является дорогостоящей. В настоящее время корпоративная внутренняя электронная почта имеется у большинства предприятий республики. Кроме того, многие отделы, управления предприятий уже давно активно используют в своей практике чаты и форумы. Всё это может стать основой для разработки единой автоматизированной системы коммуникаций объединения.

При этом предполагается появление двух основных проблем внедрения и эффективного использования данного метода управления персоналом в отечественных государственных структурах: во-первых, это возможность злоупотребления сотрудниками возможностью общаться, необоснованное отвлечение на обсуждение личных тем в ущерб производственной деятельности. Во-вторых, это проблема непонимания высшим руководством преимуществ новой системы управления персоналом, нежелания ведущих специалистов аппарата управления выстраивать горизонтальные и вертикальные коммуникации, организовывать работу форумов и чатов.

Первую проблему целесообразно решать путем разработки эффективной системы мотивации и стимулирования результативного труда: работнику должно быть невыгодно в рабочее время решать личные вопросы. Кроме того, способствовать решению этой проблемы будет создание возможности выхода в чаты и на форумы корпоративной сети с домашнего компьютера в нерабочее время. Для этого достаточно не отключать эти чаты и форумы в нерабочее время и обеспечить доступ к ним каждого сотрудника посредством личного пароля.

Прогнозировать появление второй проблемы – проблемы противодействия со стороны высшего руководства – позволяет зарубежный опыт внедрения управленческих инноваций, который во многих странах сопровождался тихим саботажем руководителей-карьеристов, достигших руководящих постов, но не обладающих необходимыми компетенциями, не пользующихся авторитетом в коллективе, то есть не являющихся реальными лидерами производства и управления, способными обеспечить эффективное развитие производства. Социальные сети позволяют быстро выявить таких руководителей и поставить вопрос об их соответствии занимаемой должности, что и является причиной тихого саботажа таких специалистов. Кроме того, в нашей стране возникновение этой проблемы объясняется недостаточным уровнем знаний компьютерных технологий руководителями старшей возрастной группы, особенно работников предпенсионного возраста, предпочитающих традиционные формы коммуникаций и управления.

Со стороны линейных руководителей социальное взаимодействие в локальных сетях так же воспринимается как дополнительная нагрузка, требующая значительных временных ресурсов при сомнительном, с их точки зрения, получении результата.

Автоматизация участка социального взаимодействия не является гарантией его успешного применения. Среди персонала необходимо провести работу по разъяснению целей и задач данного метода управления персоналом, организовать встречи разных форматов для участников программы, выявить энтузиастов, которые помогут на рабочих местах понять преимущества совместной работы и освоить её методы. Для руководящих работников, курирующих отдельные блоки (чаты, форумы) локальных социальных сетей, необходимо устраивать отдельные семинары и тренинги с целью обучения взаимодействию посредством современных технологий.

Система социального взаимодействия, доступная с точки зрения технического исполнения, может стать эффективным рычагом управления персоналом, выявить слабые места в командной работе, унифицировать работу подразделений и филиалов, способствовать распространению и внедрению новаторских идей и методов работы.

Список литературы:

1. Управление трудом в обществе [Электронный ресурс] – 2014-2016 – Режим доступа: <http://studopedia.org/2-8066.html> - Дата доступа: 29.10.2016.
2. Юридический кабинет Априанича Дмитрия [Электронный ресурс] – 2010-2016 – Режим доступа: http://lex.by/osnovnye_polozhenija_o_gosudarstvennom_ob'edinenii.htm – Дата доступа 29.10.2016
3. Новейший философский словарь — Мн.: Книжный Дом. 2003. -. 1280 с.