

УДК 331.101.262

Н. Ю. ХВИСЕВИЧ

Брест, БрГТУ

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Формирование информационной системы управления человеческими ресурсами организаций обусловлено развитием менеджмента в условиях постоянного осложнения и нестабильности среды функционирования современных организаций. Система управления необходима для постоянного совершенствования процедур, процессов управления и политики организации. Требования, предъявляемые к построению качественных систем управления, находят отражение в развивающихся международных стандартах ИСО и подтверждаются на уровне утвержденных Правительством Республики Беларусь документов (комплекс мер по реализации Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг., программа «Качество 2021–2025»).

В качестве относительного показателя результативности процессов управления человеческими ресурсами предполагается использовать уровень управляемости, который характеризует степень соответствия процесса определенным для него целевым значениям. Для анализа предусмотрен расчет процессов управления производственно-психологическими характеристиками специалистов (ППХС), вспомогательными характеристиками специалиста (ВХС), а также производственно-функциональными характеристиками специалиста (ПФХС).

Получение подобного рода информации может служить основой разработки и систематической корректировки элементов системы управления человеческими ресурсами организации.

Информационная система управления человеческими ресурсами включает в себя три основных блока:

1. Процессы управления человеческими ресурсами (А) – ПУЧР (А).
2. Процессы управления человеческими ресурсами (В) – ПУЧР (В).
3. Процессы управления человеческими ресурсами (С) – ПУЧР (С).

Для управления человеческими ресурсами определяются характеристики показателей, по которым надо оценивать человека. Характеристики человека проявляются по-разному в зависимости от того, присущи они внутренней среде человека либо производственной среде.

Зная психологические особенности человека, можно прогнозировать собственное поведение и поведение работников в той или иной сложной или даже экстремальной ситуации.

Модель информационной системы управления человеческими ресурсами математически можно представить в виде

$$\text{ИУСЧР} = f(\text{ПУЧР(А); ПУЧР(В); ПУЧР(С)})t. \quad (1)$$

Процессы управления человеческими ресурсами (А) – ПУЧР (А) – представлены производственно-психологическими характеристиками специалистов (ППХС). Данные характеристики зависят от следующих показателей: коммуникативность (К) – ППХС₁, целеустремленность (Ц) – ППХС₂, организаторские способности (ОС) – ППХС₃, темперамент (Т) – ППХС₄, профессиональная ориентация (ПО) – ППХС₅. Процессы управления человеческими ресурсами – это функция, изменяющаяся во времени, и математически ее можно описать следующим образом:

$$\text{ПУЧР(А)} = f(\text{ППХС}_1; \text{ППХС}_2; \text{ППХС}_3; \text{ППХС}_4; \text{ППХС}_5)t. \quad (2)$$

Процессы управления человеческими ресурсами (В) – ПУЧР (В) – представлены как вспомогательные характеристики специалистов (ВХС). Данные характеристики зависят от следующих показателей: техника личной работы (ТЛР) – ВХС₁; анализ временных потерь (АВП) – ВХС₂:

$$\text{ПУЧР (В)} = f(\text{ВХС}_1; \text{ВХС}_2)t. \quad (3)$$

Помимо этого, на данном этапе появляются подпроцессы. Так, техника личной работы (ТЛР) представлена такими показателями, как планирование своей работы (ПлР), принципы стиля работы (ПрР), текущие и перспективные дела (ТПД), многозадачность (М), контроль исполнения (КИ), умение проводить заседания, совещания (УП), физическое здоровье (ФЗ). В свою очередь, анализ временных потерь зависит от следующих характеристик: при постановке цели (ПЦ), при планировании (Пл), при выработке решений (ВР), из-за плохой организации труда (Отр), в самом начале работы (НР), при составлении расписания дня (РД), при обработке информации (ОИ):

$$\begin{aligned} \text{ПУЧР (В)} &= f(\text{ВХС}_1; \text{ВХС}_2)t = \\ &= f((\text{ПлР}; \text{ПрР}; \text{ТПД}; \text{М}; \text{КИ}; \text{УП}; \text{ФЗ}); (\text{ПЦ}; \text{Пл}; \text{ВР}; \text{Отр}; \text{НР}; \text{РД}; \text{ОИ}))t. \quad (4) \end{aligned}$$

Процессы управления человеческими ресурсами (С) – ПУЧР (С) – представлены как производственно-функциональные характеристики специалиста (ПФХС) и подразделяются на ситуационно-комплексную оценку (СКО), деловые качества специалиста (ДКС), сложность выполняемой работы (СВР), результаты труда (РТ).

$$\begin{aligned} \text{ПУЧР(С)} &= f(\text{ПФХС}_1; \text{ПФХС}_2; \text{ПФХС}_3; \text{ПФХС}_4)t \quad (5) \\ \text{ПУЧР(С)} &= f(\text{СКО}; \text{ДКС}; \text{СВР}; \text{РТ})t \quad (6) \end{aligned}$$

Исходя из описанных выше показателей процессов управления человеческими ресурсами, информационно-управляющая система примет вид:

$$\begin{aligned} \text{ИУСЧР} &= f(\text{ПУЧР(А)}; \text{ПУЧР(В)}; \text{ПУЧР(С)}) = \\ &= f((\text{ППХС}_1; \text{ППХС}_2; \text{ППХС}_3; \text{ППХС}_4; \text{ППХС}_5); (\text{ВХС}_1; \text{ВХС}_2); \\ &\quad (\text{ПФХС}_1; \text{ПФХС}_2; \text{ПФХС}_3; \text{ПФХС}_4))t \quad (7) \end{aligned}$$

Математическое описание процессов управления ресурсами позволяет рассчитывать характеристики производственно-хозяйственной деятельности, используя процедуры измерения согласно требованиям стандартов качества ИСО 9004.

Список использованной литературы

1. Высоцкий, О. А. Теория измерения управляемости хозяйственной деятельностью предприятий / О. А. Высоцкий ; под науч. ред. Р. С. Седегова. – Минск : Право и экономика, 2004. – 396 с.
2. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества: СТБ ISO 9004-2010 (ISO 9004:2009, IDT). – Взамен СТБ ИСО 9004-2001; введ. 01.01.2011. – Минск : Гос. ком. по стандартизации Респ. Беларусь : БелГИСС, 2010. – 45 с.
3. Хвисевич, Н. Ю. Разработка математической модели процессов управления человеческими ресурсами / Н. Ю. Хвисевич // Инновации: от теории к практике : сб. науч. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф, Брест, 5–7 окт. 2017 г. / Брест. гос. техн. ун-т ; редкол.: П. С. Пойта [и др.]. – Брест : Альтернатива, 2017. – С. 68–73.