гарантирующих соблюдение прав и свобод, а также исполнении обязанностей всеми заинтересованными участниками общественных отношений.

***

1. Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 07 мая 2015 г. N 281н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель предприятия питания» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04 июня 2015 г.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 01 декабря 2015 г. № 910н «Об утверждении профессионального стандарта «Официант/бармен» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 30 декабря 2015 г.
3. "ГОСТ 30524-2013. Межгосударственный стандарт. Услуги общественного питания. Требования к персоналу» (введен в действие Приказом Росстандарта от 22.11.2013 N 1674-ст) // М.: Стандартинформ, 2016.
4. Гвоздовская В.А. Управление рестораном, который любит прибыль / Виолетта Гвоздовская – М.: ООО «Медиа группа «Ресторанные ведомости», 2018. – 256 с.
5. Гвоздовская В.А. Управление рестораном, который любит гостей / Виолетта Гвоздовская – М.: ООО «Медиа группа «Ресторанные ведомости», 2019. – 232с.
6. Горбарская Ю.В., Удалов Д.Э. Правовое регулирование экономических отношений в сфере услуг общественного питания // В сборнике: Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие» Материалы конференций. 2019. С. 85-89.
7. Михалева Е.П. Менеджмент: учебное пособие для СПО / Е.П. Михалева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 191 с.
8. Педагогика и психология: учебник для бакалавров / под ред. П.И. Пидкасистого. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. – 724 с.
9. Радченко Л.А. Организация производства и обслуживания на предприятиях общественного питания: учебник / Л.А. Радченко. – Москва: КНОРУС, 2020. – 322 с.
10. Руденко А.М. Управление персоналом: учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова; под ред. А.М. Руденко. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 414 с.
11. Скобкин С.С. Менеджмент в туризме: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.С. Скобкин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 366 с.
12. Толочек В.А. Психология труда: Учебное пособие. – 3-е изд., доп. – СПб.: Питер, 2019. – 480 с.
13. Удалов Д.Э., Ковтун Е.А. Организационно-правовые основы обеспечения профессиональной деятельности психологической службы // Путеводитель предпринимателя. 2018. № 39. С. 178-189.
14. Чуваткин П.П. Управление персоналом гостиничных предприятий: учебник для вузов / П.П. Чуваткин, С.А. Горбатов; под редакцией П.П. Чуваткина. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 280 с.
15. Шагиева Р.В. Человек в правовой сфере: личностно-деятельностный подход: монография / Р.В. Шагиева, В.Н. Казаков. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 208 с.
16. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата / под общей ред. М.В. Симоновой. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 259 с.

Гудилова Ю.А.

Информационная технология управления данными о персонале при адаптации задач бизнеса в интегрированные решения информационных систем

*Самарский национальный исследовательский университет имени академика
С.П. Королева
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/lj-07-2020-95

idsp: ljjournal-07-2020-95

Abstract

The article considers the role of information systems for automating the work of a business in the field of personnel management. A competency system for evaluating employees was developed and implemented in the organization. The analysis of the assessment of senior managers of a manufacturing enterprise through an information system.

Keywords: staff assessment, questionnaire, assessment.

Аннотация

В статье рассмотрена роль информационных систем для автоматизации работы бизнеса в сфере управления персоналом. Разработана и внедрена в организацию система компетенций для оценки сотрудников. Проведен анализ проведения оценки руководителей высшего звена производственного предприятия посредством информационной системы.

Ключевые слова: personnel management, information systems, assessment.

Информационная система управления персоналом представляет собой набор программного обеспечения и технологий, которые автоматизируют бизнес-процессы. Программное обеспечение позволяет не только координировать действия различных подразделений, но взаимодействие между персоналом и руководством. Кроме того, оно дает сотрудникам управления работы с персоналом доступ с информации о работниках.

Информационная система (ИС) и информационная технология (ИТ) тесно связаны между собой и имеют принципиальные различия.

ИТ является процессом, с четко выполняемыми правилами выполнения операций, действий, этапов разной степени сложности над данными, хранящимися в компьютере.

Основная цель ИТ – результат направленных действий по переработке первичной информации в виде получения необходимой для пользователя информации.

ИС является средой, основными элементами которой являются компьютеры, компьютерные сети, программные продукты, базы данных, люди, технические и программные средства связи. ИС является основной средой для ИТ. Реализация системы невозможна без знания ориентированной на нее технологии.

Основная цель ИС – организация хранения и передача информации. Она представляет собой человеко-компьютерную систему обработки информации.

ИТ – совокупность четко определенных целенаправленных действий персонала по обработке информации на компьютере.

ИС – человеко-компьютерная система для поддержки принятия решения и производства информационных продуктов, использующая компьютерную информационную технологию.

Таким образом, ИТ является более емким понятием, отражающим современное представление о процессах преобразования информации в информационном пространстве.

В теории проектирования автоматизированных информационных систем были сформулированы основополагающие принципы, на которые необходимо было опираться при создании системы:

1. Системность – учет взаимосвязей всех частей системы.
2. Развитие (открытость) - внесенные в систему, должны осуществлять только путем дополнения системы, не нарушая ее функционирования.
3. Совместимость - пользовательский интерфейс должен взаимодействовать с другими системами.
4. Стандартизация - рациональное использование типовых, унифицированных и стандартизированных элементов, проектных решений, пакеты прикладных программ.
5. Эффективность - достижение рационального соотношения между затратами на создание системы и целевыми эффектами, включая конечные результаты, отражающиеся на прибыли и получаемые по окончании внедрения автоматизации в управленческие процессы.

С помощью информационной системы можно не только рассчитывать заработную плату, рабочее время и другие стандартные операции, но и осуществить корпоративную процедуру оценки результативности сотрудников. Кроме того, можно

ставить цели для проектных команд в соответствии с методом OKR (цели и ключевые результаты). Эта методика позволяет синхронизировать командные и индивидуальные цели, а также обеспечить эффективный контроль над реализацией поставленных задач.

Объектом исследования стало производственное предприятие относящееся к крупным промышленным предприятиям, на котором необходимо создать проектную группу из числа сотрудников. В общей сложности оценку анкетированием прошли 1500 специалистов, 20 сотрудников высшего звена прошли оценку через центр оценки «Assessment-centre» («Ассесмент-центр»).

Для начала необходимо определить критерии, по которым будут отбираться кандидаты:

- руководящая должность;
- стаж в руководящей должности не менее 5 лет;
- стаж работы на предприятии не менее 3 лет;
- наличие высшего образования в профессиональной сфере деятельности;
- наличие опыта работы в проектных группах;
- уровень корпоративных компетенций не ниже среднего;
- успешное прохождение отборочного тестирования.

На предприятии существует информационная система учета кадровых данных, разработанная на основе программы «1С. Предприятие».

Последние 2 критерия не типичны для большинства информационных систем. Поэтому мной было разработано техническое задание, а затем внесены данные в конфигуратор программы «1С. Предприятие» для решения данных задач.

Для этого необходимо было:

1. Разработать анкеты для сотрудников и руководителей высшего звена. В анкеты включались:

1.1 Вопросы, направленные на определение уровня знаний сотрудников своих должностных инструкций, задач своего подразделения и организации в целом.

1.2 Вопросы, направленные на определение уровня межличностных отношений, выявление скрытых конфликтов, определение уровня отношений между сотрудниками и непосредственными руководителями.

1.3 Вопросы, направленные на получение обратной связи от сотрудников о структуре организации, проводимых мероприятий по улучшению качества труда и т.д.

1.4 Общие вопросы об анкетирруемых: пол, возраст, образование.

2. Провести анкетирование и обработать результаты

3. Разработать систему компетенций, состоящую из шести компетенций: владение корпоративными технологиями, качество работы, клиентоориентированность, командная работа, обучаемость, соблюдение сроков.

4. Провести ассесмент руководителей высшего звена по определению уровня компетенций.

5. Провести анализ проведенной оценки.

6. Внести данные в информационную систему для дальнейшего отбора сотрудников.

Проведение процедуры оценки персонала и анкетирования не типично для большинства крупных производственных предприятий. Но это хороший инструмент для принятия управленческих решений.

После завершения всех мероприятий в ИС вносится информация по уровню освоения сотрудником той или иной компетенции и рекомендации. Прохождение тестирования или анкетирования сотрудников с помощью ИС может существенно сократить время на организацию этой процедуры. В личном кабинете каждого сотрудника появляется информация о необходимости прохождения теста. И каждый

сотрудник, в зависимости от загруженности, проходит тестирование. После завершения тестирования сотрудник сразу видит свой результат.

Информационная система существенно сокращает время на отбор сотрудников по выбранным критериям, а также исключает человеческий фактор. Сотруднику отдела по работе с персоналом необходимо лишь поставить «галочки» и система выгрузит весь список идеально подходящих кандидатов.

Такие информационные системы и модели отбора могут быть использованы не только при формировании проектной группы, но также для направления сотрудников на дополнительное обучение, назначение премии, кадровых перестановок.

***

1. Колбачев Е.Б. Управление персоналом: учебное пособие. – Феникс, 2014. – 381 с.
2. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – Феникс, 2015. – 350 с.
3. Филимонова Н.А. Информационные технологии управления персоналом. Учебно-методический комплекс. – НГУЭУ, 2009. – 147 с.

Гудилова Ю.А.

Оценка персонала на производственном предприятии

Самарский национальный исследовательский университет имени академика

С.П. Королева

(Россия, Самара)

doi: 10.18411/lj-07-2020-96

ids: ljjournal-07-2020-96

Abstract

The article considers the role of personnel assessment as a personnel management tool. A methodology has been developed for assessing a large number of employees. The analysis of the assessment of senior managers of a manufacturing enterprise conducted.

Keywords: staff assessment, questionnaire, assessment.

Аннотация

В статье рассмотрена роль оценки персонала, как инструмент управления кадрами. Разработана методика проведения оценки большого числа сотрудников. Проведен анализ проведения оценки руководителей высшего звена производственного предприятия.

Ключевые слова: оценка персонала, анкетирование, ассесмент.

Сегодня отличительной чертой эффективного управления производством является признание растущей роли человеческого фактора и развитие новых форм и методов управления персоналом, в первую очередь на уровне крупных корпораций и предприятий.

Наиболее успешные корпорации имеют общие характерные черты: обеспечивают гарантированную занятость, использование современных технологий управления персоналом, перспективные системы статусного продвижения, внутреннее развитие персонала вместо глобальных кампаний найма.

Основной потенциал предприятия заключается в кадрах. Какие бы инновационные идеи, новейшие технологии ни существовали, без качественно подготовленного персонала с высокой профессиональной активностью добиться успеха весьма сложно. Именно люди делают работу, выдвигают идеи и, в конечном счете, обуславливают существование и развитие предприятия. Управление персоналом связано с людьми и их отношениями внутри организации.