

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД ПРИ АНАЛИЗЕ КАДРОВОГО РЕСУРСА В КОМПАНИИ**

Рассмотрена методика анализа кадрового ресурса предприятия, базирующаяся на системном, функциональном и процессном подходах.

Ключевые слова: системный подход, функциональный подход, процессный подход, системный анализ, анализ кадрового ресурса, дерево функций, граф проблем.

Системы постоянно изменяются, поэтому необходим механизм исследования состояния системы, рассмотрения и согласования действий всех ее элементов. Таким эффективным средством является системный анализ.

Термин «системный анализ» используется для обозначения процесса создания упрощенной модели сложной системы, которая способствует устранению излишних сложностей в ее исследовании, помогает уяснить сущность сложных проблем для принятия решения на основе четкого представления об окружающей обстановке. Конечная цель системного анализа – оказать помощь в понимании и решении имеющихся проблем, а также поиске и выборе вариантов решения этих проблемы [1, 3].

В данной статье предлагается методика анализа, базирующаяся на системном, функциональном и процессном подходах, позволяющая создать аналитическую модель выявления проблем уже существующих, но еще не осознанных, а также предвидение возможного появления проблем в любой организационной системе. Предлагаемый метод дает возможность оценивать в соответствии с целями предприятия его состояние, формировать проблематику, структурировать и исследовать проблемы и формировать дерево проектов (мероприятий). Последовательность анализа представлена на рис. 1.

Функциональная модель системы позволяет точно описать бизнес-процессы организации. Под функцией будем понимать круг обязанностей, которые выполняет тот и иной элемент данной системы по отношению к целому.

Изучение системы посредством функционального моделирования необходимо начинать с выбора классификации функций. Все функции управления взаимосвязаны и образуют систему. В то же время каждая функция относительно самостоятельна и при ее реализации используются специфические способы, приемы и инструменты.

* Брянская Наталья Александровна – доцент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: natalya_bryanskaya@mail.ru.

** По материалам научно-практической конференции 2015 года «Совершенствование экономической, инновационной и управленческой деятельности экономических систем».

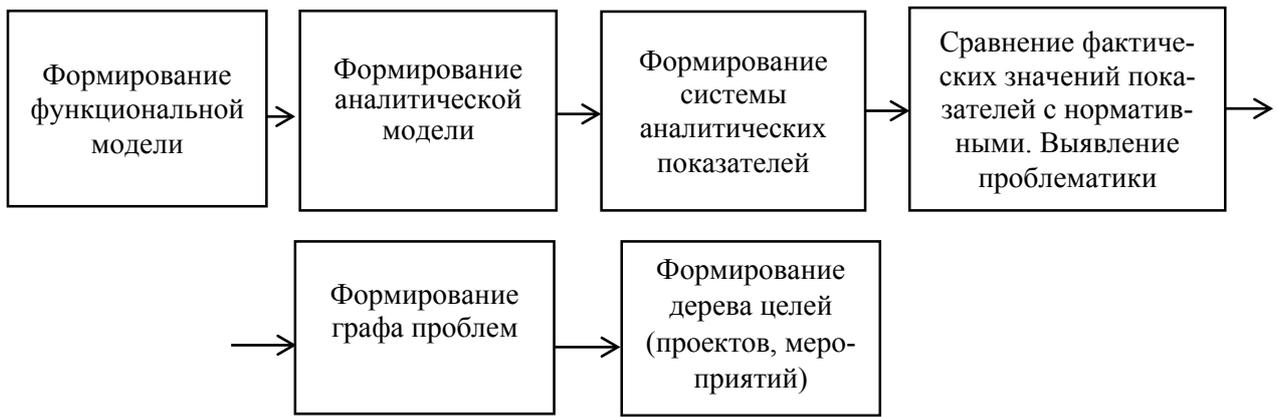


Рис. 1. Последовательность системного анализа

Для построения функциональной модели используем методологию IDEF0 [2].

Методология IDEF0 предназначена для создания описательной графической модели, показывающей что, как и кем делается в рамках функционирования любого предприятия и представляет собой совокупность методов, правил и процедур, предназначенных для построения функциональной структуры сложных иерархических систем в виде блоков.

Методология IDEF0 позволяет путем декомпозиции разбить анализируемую систему на несколько взаимосвязанных блоков, взаимно дополняющих друг друга, что в результате делает понятной структуру сложного объекта. В соответствии с этой методологией иерархию функций управления организацией можно построить в виде схемы, представленной на рис. 2.

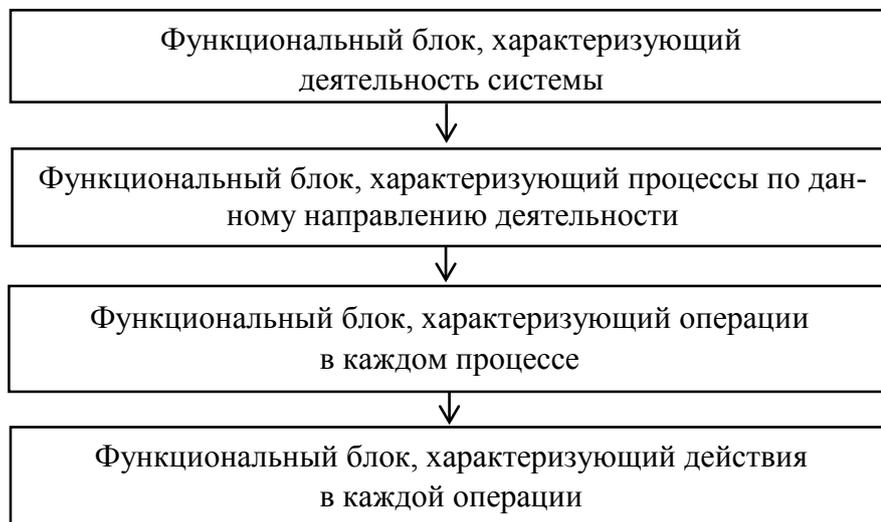


Рис. 2. Иерархия функций управления, в соответствии с методологией IDEF0

Как видно из рис. 2 для построения функциональной модели необходимо выделить виды деятельности в системе, затем на следующем уровне выделить процессы, реализуемые в данном виде деятельности, затем выделить операции,

которые обеспечивают выполнение того или иного процесса и завершает иерархию функций уровень, указывающий действия, которые выполняются при реализации той или иной операции. Для объективной оценки результатов по основным направлениям деятельности организации, реализуемым процессам, операциям и действиям, выявления проблем и формирования проблематики необходимо чтобы аналитическая модель базировалась на функциональной модели. Рекомендуемая нами аналитическая модель представлена на рис. 3.

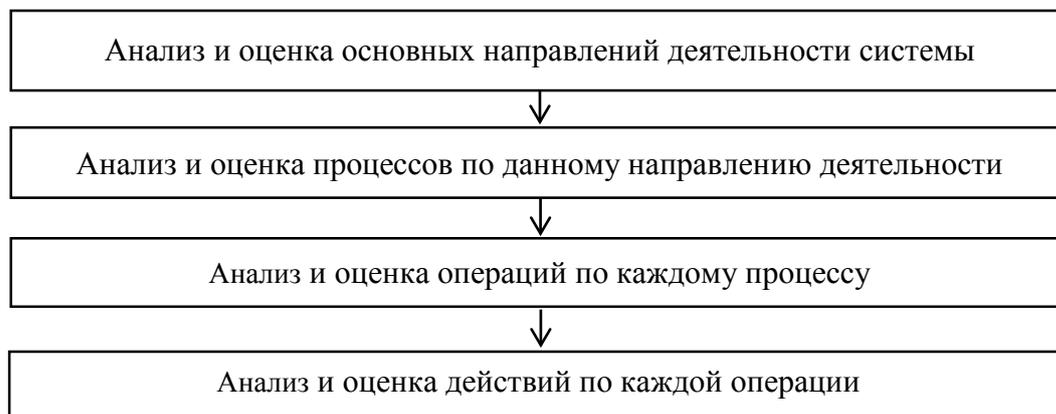


Рис. 3. Иерархия аналитических блоков

Аналогично строится система показателей, позволяющая определить конечные результаты основных направлений деятельности, процессов, операций и действий, сравнить с нормативными (плановыми) значениями, дать оценку и сформулировать проблемы (рис. 4).



Рис. 4. Система показателей, характеризующих конечные результаты

Аналитическая модель, представленный на рис. 5 позволяет составить реальный или потенциальный список проблем, а также структурировать эти проблемы, т. е. представить их как совокупность взаимосвязанных проблем (рис. 5).

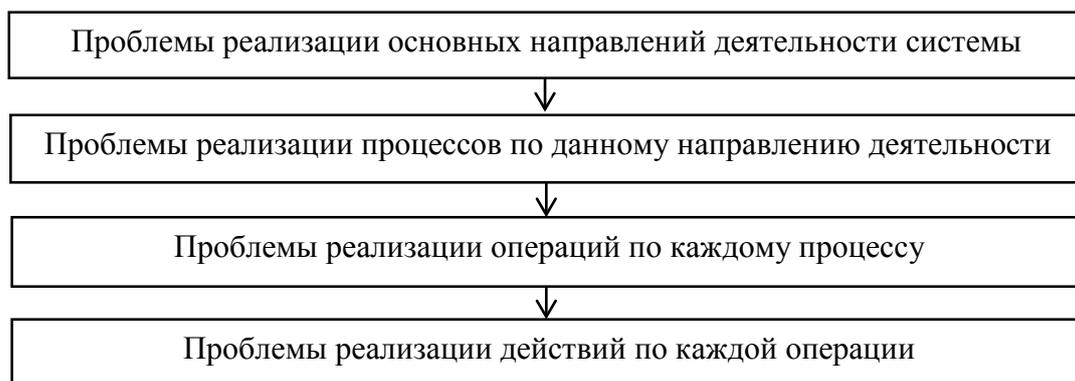


Рис. 5. Структура проблем, возникающих при реализации основных направлений деятельности, процессов, операций и действий

На основе рассмотренной методики системного анализа разработана методика анализа кадрового ресурса предприятия.

Направление деятельности – управление персоналом.

По данному направлению деятельности можно выделить следующие процессы и операции:

- обеспечение подразделений предприятия персоналом.
- прием персонала;
- перемещение персонала;
- увольнение персонала.

Подготовка, переподготовка и повышением квалификации персонала:

- подготовка персонала;
- переподготовка персонала;
- повышение квалификации персонала.

Управление социальными процессами:

- организация, оплата и стимулирование труда;
- охрана труда;
- организация социальных услуг на предприятии.

Управление воспитательными процессами:

- формирование корпоративной культуры;
- управление конфликтами.

Анализ и контроль эффективного использования персонала:

- анализ выработки;
- анализ использования рабочего времени;
- анализ технологических процессов.



Рис. 6. Модель анализа кадрового ресурса на предприятии

На рис. 6 представлена блок–схема анализа кадрового ресурса предприятия, которая позволяет составить реальный или потенциальный список проблем, возникающих в процессе управления кадрами, а также структурировать эти проблемы, т. е. представить их как совокупность взаимосвязанных проблем, что в свою очередь позволяет определить цели и подцели управления кадровым ресурсом в компании, разработать мероприятия или проекты достижения этих целей.

Список используемой литературы

1. Елькина Н.В. Формирование стратегического развития социально–экономических систем / Н.В. Елькина. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2006. – 116 с.
2. Методология функционального моделирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nsu.ru/smk/files/idef.pdf>.
3. Черняк Ю.И. Системный анализ в управлении экономикой / Ю.И. Черняк. – М. : Экономика, 1975. – 191 с.