

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ РЕСУРСОМ АВТОМАТИЗОВАНОЇ ТА НЕАВТОМАТИЗОВАНОЇ ПІДСИСТЕМ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ЯК СКЛАДОВОЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Зростання ролі суб'єктів управлінської діяльності, зумовило активне дослідження формування основних передумов дієвого комунікатора. У центрі даного дослідження повинна бути людина, її професійні, особистісні якості, можливості розвитку та психологічні властивості. Таке бачення є основним у багатьох наукових підходах щодо дослідження різноманітних систем, структурних елементів, де важливим чинником впливу є особистість працівника.

Комунікаційна система не може існувати без технічного, технологічного, програмного забезпечення та впровадження нововведень, що, у свою чергу, є неможливими без наявності персоналу відповідного кваліфікаційного рівня. Основне завдання таких працівників полягає не лише у щоденному обслуговуванні автоматизованої та неавтоматизованої частин комунікаційної системи, а й у повній мірі забезпечити адекватне реагування даної системи на непередбачені фактори, форс-мажорні обставини (витік інформації, несанкціонований доступ до внутрішньої інформаційної системи) та бути спроможним самостійно відреагувати на мінливу ситуацію, яка склалась на підприємстві. Таким чином, наявність на підприємстві висококваліфікованих, з достатнім професійним рівнем, готових до саморозвитку працівників є необхідною умовою забезпечення не лише безперебійного функціонування комунікаційної системи, а й конкурентоспроможного продукту та стабільного функціонування підприємства. Саме тому надзвичайно актуальним є активізування діяльності працівників комунікаційної системи, підвищення їх мотивування з метою забезпечення досягнення результативності роботи.

В управлінській діяльності комунікація є інтегруючою складовою, що об'єднає ролі управління й ролі спілкування, то діяльність працівників ґрунтується на певній інформації, яку можна відобразити у вигляді цілісної системи інформаційних взаємодій персоналу фірми. Тому, активне включення у комунікаційну систему та здійснення супровідної діяльності в ній, неможлива без відповідного кваліфікованого персоналу, що обслуговує як автоматизовану, так і неавтоматизовану частину системи комунікацій.

Стає очевидним, що працівники є ключовим елементом комунікаційної системи і відіграють основоположну роль, оскільки не лише виступають активним учасником комунікаційного процесу, а й здійснюють підтримуючу діяльність у ньому.

В системі комунікацій підприємства беруть участь керівництво, функціональні підрозділи, робочі групи, комісії що беруть участь в прийнятті рішень та робітники, що беруть участь в процесі формування і використання інформаційних ресурсів.

Діяльність директора та керівників відділів у системі комунікацій полягає у розв'язанні управлінських завдань засобами спілкування, у передаванні знань і досвіду учасникам взаємодії та способі організування системи стосунків на рівнях «керівник - підлеглий», «керівник - група», «керівник – інші керівники», а також у створенні умов для функціонування та підтримання такої системи.

В комунікаційній системі задіяні всі працівники, тому виникає необхідність у поглибленому дослідженні розподілу працівників в межах комунікаційної системи підприємства (рис. 1).

Основними завданнями автоматизованої підсистеми комунікаційної системи є інформаційний та комунікаційний супровід бізнес-процесів, програмне забезпечення та підтримання прийняття управлінських рішень, налагодження взаємозв'язків між структурними елементами підприємства та зовнішнім середовищем.

Неавтоматизована підсистема підприємства спрямована на передавання та зберігання неоцифрованої інформації як в середині підприємства, так і за його межами.

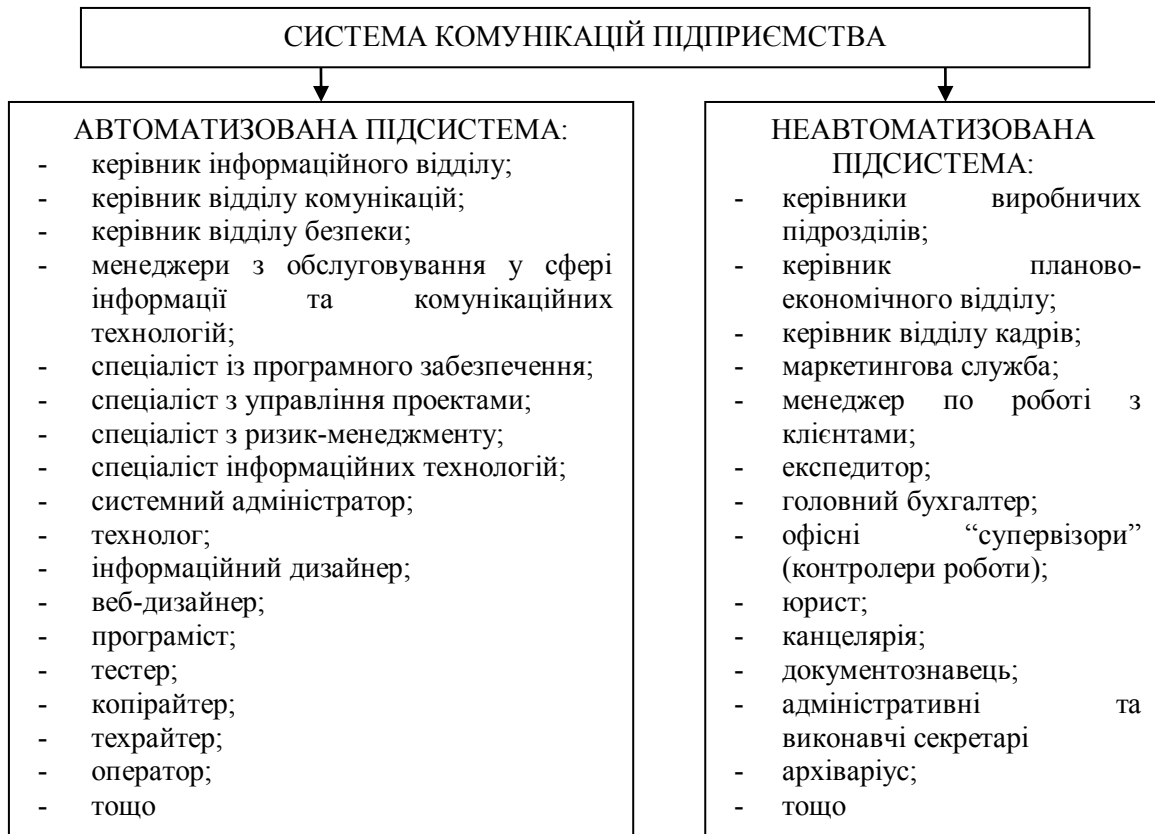


Рис. 1. Розподіл працівників у комунікаційній системі підприємства

Відповідно до власних досліджень систематизовано функції працівників у процесі формування та підтримання функціонування комунікаційної системи:

1. Розроблення комунікаційної системи. Зазначеним завданням займається уповноважений керівник відділу з інформаційно-комунікаційного забезпечення, відповідно до розробленої стратегії розвитку підприємства в цілому. Розподіляє повноваження на предмет моніторингу змін у сучасних інформаційних, комп'ютерних, комунікаційних технологіях, програмному і апаратному забезпеченні.

2. Підтримка та вдосконалення системи комунікацій підприємства. Означені функції закріплені за працівниками автоматизованої підсистеми підприємства і вони взаємодіють з усіма бізнес-підрозділами та виробничими структурними одиницями. До кола їхніх обов'язків належить моніторинг стану техніко-технологічної підтримки комунікаційного процесу та усунення виявлених недоліків, забезпечення розвитку та експлуатації мереж передачі даних засобами програмного забезпечення та безперебійної роботи комп'ютерної мережі усіх структурних підрозділів підприємства.

3. Збирання, обробка, передача та захист інформації. До даних процесів долучаються працівники обох підсистем комунікаційної системи підприємства. Працівники неавтоматизованої системи, зокрема, робітники підприємства збирають первинну інформацію, тоді як управлінці використовують опрацьований інформаційний масив для прийняття відповідних рішень. Працівники автоматизованої підсистеми здійснюють збирання, систематизацію, опрацювання, передавання, архівування інформації та конкретних даних. Забезпечують техніко-технологічну підтримку зазначеного процесу. Здійснюють розроблення та впровадження заходів по налагодженню інформаційних зв'язків між структурними підрозділами та станом захищеності інформації.

Зрозумілим є те, що наведений перелік функцій та обов'язків працівників автоматизованої і неавтоматизованої підсистем не є вичерпним і розробляється кожним підприємством самостійно.