

УКД 658.518.3

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ И УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Калмухамедов А.Б.¹

Магистрант,

Институт экономики, управления и бизнеса

ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

г. Уфа, Россия

Аннотация.

В статье рассматриваются цели, принципы и методы оптимизации бизнес-процессов, а также взаимосвязь процесса оптимизации с управлением персоналом в организации. При этом установлено, что управление персоналом и оптимизация бизнес-процессов имеют между собой тесную связь и в совокупности повышают эффективность функционирования организации, также сам процесс управления персоналом на отдельных этапах и процессах содержит в себе оптимизационные действия.

Ключевые слова: бизнес-процессы, оптимизация, управление персоналом, эффективность

***THE RELATIONSHIP BETWEEN BUSINESS PROCESS
OPTIMIZATION AND PERSONNEL MANAGEMENT AS THE BASIS
FOR THE EFFECTIVE FUNCTIONING OF THE ORGANIZATION***

¹ Научный руководитель: Мусин Урал Рамазанович, к.э.н., доцент, Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия.

Scientific supervisor: Musin Ural Ramazanovich, Ph.D., Associate Professor, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Kalmukhamedov A.B.

Master's student

Faculty of Institute of Economics, Management and Business

Ufa University of Science and Technology

Ufa, Russia

Annotation.

The article discusses the goals, principles and methods of optimizing business processes, as well as the relationship between the optimization process and personnel management in the organization. At the same time, it has been established that personnel management and optimization of business processes are closely related to each other and collectively increase the efficiency of the organization's functioning, as well as the personnel management process itself at certain stages and processes contains optimization actions.

Key words: business processes, optimization, personnel management, efficiency.

Каждая организация стремится к увеличению своей прибыли. Размер прибыли зависит от качества и количества товаров, клиентской базы, производительности труда и прочих важных составляющих. На каждом этапе функционирования фирмы присутствует необходимость оптимизации, то есть рационализация, улучшение процесса, для минимизации расходов ресурсов и максимизации прибыли. В связи с этим оптимизация бизнес-процессов связан с улучшением алгоритмов и последовательности создания товара и его реализации имеет важную роль в организации [5].

Для проведения оптимизации в деятельности фирмы необходимо определить ее цель:

1. Повышение качества товара или услуги, когда организация стала получать много негативных отзывов или стало больше производиться

некачественного товара и возникает необходимость оптимизации процессов в производстве.

2. Повышение согласованности и связанности действий между сотрудниками разных отделов, необходимость командообразования, когда сотрудники разных отделов не общаются между собой, либо рабочие поручения передаются через третьи лица. В этом случае проводятся мероприятия по повышению коммуникативной согласованности в действиях сотрудников.

3. Повышение четкого понимания своих обязанностей, когда у сотрудников нет ясного понимания своих обязанностей и функций. В этом случае оптимизацией может стать разработка должностных инструкций, технического задания для каждого сотрудника.

4. Повышение своевременности принятия решений и выполнения действий, когда не выдерживаются заранее оговоренные сроки завершения работы, это может привести к потере заказов и клиентов. Оптимизировать процессы помогут тщательный анализ объема выполняемых работ сотрудниками, поскольку причин может быть множество – от непонимания круга выполняемых задач до перегруженности сотрудника.

Если руководство организации решает провести оптимизацию, то обязательным является соблюдение следующих принципов, которые одинаковы для всех видов бизнеса [1, 13]:

– Измеримость, то есть перед началом оптимизации необходимо измерить текущее состояние бизнес-процесса, зафиксировать его в документах и определить целевой индикатор, к которому необходимо прийти в процессе оптимизации.

– Открытость и понятность, то есть все сотрудники должны понимать для чего проводится оптимизация и понимать суть каждого действия руководства.

– Частность, то есть оптимизацию необходимо начинать от частной проблемы, затем двигаться к общему, если в этом есть необходимость.

– Сохранность, то есть все оптимизационные действия не должны рушить всю организационную систему или нести какой-либо ущерб.

Часто под «оптимизацией» понимается только сокращение, однако это не совсем так. Оптимизация включает в себя несколько способов улучшения деятельности:

1. Инжиниринг представляет собой оптимизацию бизнес-процессов на основе проектирования и оптимизации отдельных компонентов бизнеса, например, внесение правок в график работы сотрудников или графика поставки заказов.

2. Реинжиниринг представляет собой перепроектирования деятельности, применяется в том случае, когда бизнес-процессы становятся неэффективны, например, это может быть полная смена производственного оборудования или смена схемы деятельности целого отдела.

3. Постоянное совершенствование. Когда на протяжении всего функционирования организации проводятся опросы, встречи, контрольные закупки и на основе обратной связи совершенствуется деятельность организации.

Перед определением цели оптимизации бизнес-процессов рекомендуют проведение SWOT – анализа, который позволяет определить не только сильные и слабые стороны в деятельности организации, но и понять возможности и угрозы выхода из сложившегося положения.

Оптимизация бизнес-процессов тесно связана с управлением персоналом. Именно работники организации участвуют на всех этапах бизнес-процессов: от создания идеи и концепции деятельности, организации работы, выполнения поручений до изготовления товара или предоставления услуги. Поэтому любая цель оптимизации будь то повышение качества товара или услуг или согласованности действий между сотрудниками или своевременности принятия решений и выполнения действий [1, 12].

Во время проведения оптимизации бизнес-процессов часто затрагиваются

набор функций, график работы отдельного сотрудника, возникает необходимость обучения или переобучения специалиста определенной квалификации. Однозначно можно утверждать, что ни один из методов оптимизации не принесет своих результатов, если при его реализации не затрагивается работа сотрудника или сотрудников. Например, если на предприятии устарело оборудование и его сменили на современное, это вовсе не значит, что теперь будут устранены все недочеты и упущения производства, необходимо, чтобы и у сотрудников, работающих с этим оборудованием были определенные компетенции.

Рассмотрим на примерах связь управления персонала с целями оптимизации [6, 5]:

1) Повышение качества товара или услуги, например, посетители автомойки жалуются на некачественное мытье салона автомобиля. Анализ работы показал, что каждый сотрудник по-своему убирается в салоне, а только начавшие работать и вовсе не протирают пыль. Руководству необходимо проведение обучения для всех сотрудников, чтобы устранить эту проблему.

2) Повышение согласованности и связанности действий между сотрудниками разных отделов, например, отдел шитья нашил костюмы синего цвета, отдел закупок закупили для них пуговицы, но оказалось, что не был согласован цвет, костюмы оказались ярко синими, а пуговицы – темно-синими. Руководству необходимо не только позаботиться о цвете пуговиц, но и поработать над повышением согласованности персонала между разными отделами.

3) Повышение четкого понимания своих обязанностей, например, когда кондитер думает, что ему нужно и испечь торт на заказ и оформить его, тогда как оформлением должен заниматься работник, специализирующийся на оформлении, в этом случае необходимы беседа с сотрудниками и разграничение функций путем разработки должностных инструкций.

4) Повышение своевременности принятия решений и выполнения

действий, например, дизайнер не успел сделать дизайн рекламного баннера вовремя, тогда как заказчик хотел бы сделать предложение товара под определенный праздник, заказчик не доволен, теряет потенциальных клиентов, а организация, соответственно, может потерять заказчика. Руководителю необходимо проанализировать работу дизайнера, возможно он перегружен работой, либо у него устаревшее оборудование или присутствуют другие факторы, препятствующие своевременному выполнению работ.

Оптимизация бизнес-процессов не всегда приветливо воспринимается сотрудниками, бывает так, что приходится обращаться и к оптимизации персонала, что прямо связано с сокращением штата сотрудников. В этом возникает необходимость только в случае сильного спада эффективности деятельности организации и необходимости проведения реинжиниринга [3, 75].

Также сам процесс управления персоналом можно также рассматривать как элемент, часть общей системы – бизнеса, то есть управление персоналом – это процесс, который непосредственно влияет в целом на деятельность организации. Рассмотрим схему управления персоналом (рис. 1).

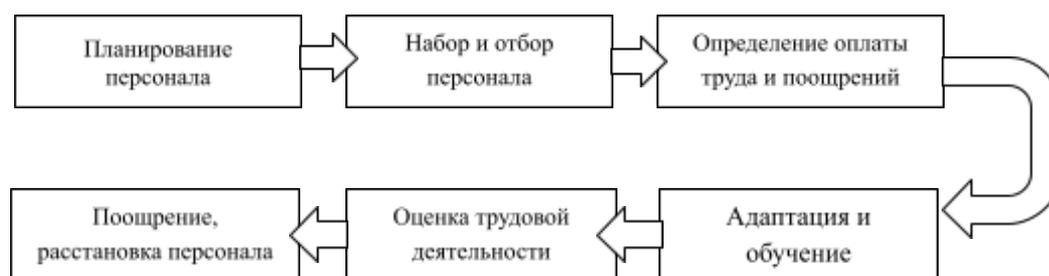


Рис. 1 – Схема управления персоналом

По рисунку 1 можно увидеть, что сам процесс управления персоналом также содержит в себе оптимизацию на каждом из этапов: планирование персонала – потребность в 5 сотрудниках или 10 или на этапе определения оплаты труда и поощрений – больше средств выделить на фонд оплаты труда или направить на производственные нужды, на этапе поощрения и расстановки

персонала также можно увидеть оптимизационные действия, в ходе которого может возникнуть необходимость как повышения сотрудник, так и его понижения, а то и вовсе увольнения.

Таким образом, оптимизация бизнес-процессов представляет собой сложную деятельность, часто реализуемая в организации на постоянно основе и она непосредственно связана с управлением персоналом и это в комплексе повышает эффективность деятельности организации.

Библиографический список:

1. Амиров, И. Ф. Преобразование бизнеса через HR-аналитику персонала: как использовать данные для оптимизации решений в управлении людьми / И. Ф. Амиров // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 5-1(99). – С. 11-14.
2. Берестова Л.И. Современные подходы к управлению персоналом в условиях рынка. // Государственная служба. – 2013. – № 3 (83). – С. 33-34.
3. Медникова, Ю. К. Оптимизация затрат путем эффективного управления персоналом / Ю. К. Медникова, В. А. Мироненко // Фундаментальные исследования. – 2022. – № 5. – С. 72-76.
4. Милова, В. М. Подход к оптимизации процесса управления персоналом посредством внедрения цифровых технологий / В. М. Милова, А. Д. Гаврилова // Инновационное приборостроение. – 2024. – Т. 3, № 4. – С. 28-33.
5. Оптимизация бизнес-процессов. Повышение эффективности бизнеса путем отладки рабочих процессов [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://secrets.tinkoff.ru/glossarij/optimizaciya-biznes-processov/> (Дата обращения: 21.10.2024)
6. Чекан А.А., Жураховаская И.М. Оптимизация бизнес-процессов системы управления персоналом на основе процессно-ориентированного подхода. // Вестник ВГУИТ. – 2017. – №1. – Том 19. – С. 4-7.

Оригинальность 78%