

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. А.Н. ТУПОЛЕВА-КАИ»**

**Набережночелнинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ



- **Менеджмент – управление.** Менеджер работает с людьми, поэтому результат работы ИТ-менеджера зависит главным образом от его умения взаимодействовать с сотрудниками, а не с программным обеспечением. Знания в области информационных ресурсов ему необходимы, чтобы разговаривать с подчиненными на одном языке, грамотно формулировать задачи в области ОИ.

Проблемы персонала

- Главная проблема, с которой в настоящее время часто приходится сталкиваться ИТ-менеджеру в области управления персоналом – это неквалифицированность.
- На рынке труда мало хороших специалистов по информатизации. С этим связана проблема незаменимости, которая возникает, когда на одного специалиста навешивают столько функций, что у него исчезает возможность даже просто уехать в отпуск – его не отпускают. ИТ-менеджер должен не допустить, чтобы ситуация сложилась таким образом.

Задача ИТ-менеджера

- При реорганизации ИС ИТ-менеджеру необходимо представить руководству перечень обязанностей сотрудников, пояснить, как они изменятся с внедрением новой системы: кому станет легче работать, у кого, наоборот, прибавится обязанностей, кому нужно прибавить зарплату, кого и на какие курсы направить.

- Эффективное использование кадрового потенциала возможно лишь при знании и умении руководствоваться общими закономерностями поведения работника в организации. Поведение человека обуславливают следующие его индивидуальные характеристики или свойства натуры:



Индивидуальные характеристики, свойства натуры

- **Способности** – качества, которые явно показывают, превосходство одних людей над другими в выполнении той или иной работы или в достижении целей.
- **Предрасположенность** (одаренность) – в известном смысле связана со способностями, ее тоже относят как к врожденным качествам личности, так и в какой-то части – к благоприобретенным.
- **Потребности** – внутреннее состояние человека, которое характеризуется явным ощущением недостатка в чем-либо.

- **Ожидания** – предположения человека о результатах деятельности, о вознаграждении, т.е. о компенсации усилий в виде каких-либо благ.
- **Восприятие** – качество личности, которое определяет для каждого индивидуума, что для него более важно, а что вообще неважно. Разные люди одно и то же воспринимают по-разному.
- **Отношение** (точка зрения) – отражает то, что человеку нравится или не нравится в каких-то конкретных предметах или условиях.

- **Ценности** – личность ранжирует все блага по их значимости и тем самым определяет для себя шкалу ценностей.

В совокупности эти качества определяют характеристики каждой личности, которые в организации являются наиболее важными.

Подводными камнями в попытке наладить взаимопонимание с подчиненными и партнерами могут быть:

Подводные камни

- **Семантические барьеры** – возникают при различиях в толковании смысла используемых для общения слов, при неодинаковом понимании речи, выражений, текстов. Могут явиться серьезными препятствиями на пути к успешной деятельности или к заключению договора как причина возникновения конфликта и взаимного непонимания.

■ **Невербальные преграды** – осложняют межличностные отношения. Из практической психологии известно, что 55% информации человек воспринимает через выражение лица, позы и жесты, 38% – через интонацию, модуляции голоса и только 7% – через слова.

■ **Слабая обратная связь** – снижает эффективность межличностных коммуникаций. Многие управленцы совершенно не умеют слушать и просто не знают, что это такое, эффективное

Спасибо за внимание