

УДК 65.015.1

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИЙ

Савченко Ирина Петровна

канд. экон. наук

Северо-Кавказский федеральный университет, Ставрополь

Гранадская Ольга Владимировна

директор по персоналу

ЗАО «Монокристалл», Ставрополь

author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье рассматриваются инновационные подходы к формированию кадровой политики российских компаний, на основе внедрения информационных технологий, являющихся современным инструментарием адаптирования кадровой политики предприятия к изменяющимся условиям микро и макроокружения.

Ключевые слова: кадровая политика; адаптация; HRM-системы; инновации; автоматизированные системы кадрового учета; кадровые операции.

INNOVATIONS IN SYSTEM MANAGEMENT'S PERSONNEL OF COMPANIES

Savchenko Irina Petrovna

candidate of economic

North Caucasian Federal University, Stavropol

Granadskaya Olga Vladimirovna

HR Director

Monocrystal, Stavropol

Abstract. This article deals with modern approaches to formation of the personnel policy of the Russian business, on the basis of introduction of information technologies, which is the modern tools to adapt the company's personnel policy to the changing conditions of micro and macro-environment.

Key words: personnel policies; adaptation; HRM-systems; innovation; automated system of personnel records; personnel operations.

Залогом успеха большинства современных компаний выступает способность быстрой адаптации к постоянно меняющимся социально-экономическим условиям внешней и внутренней среды. В этих обстоятельствах одним из ключевых факторов выступает эффективная система управления человеческими ресурсами, фундаментальной основой которой является гибкая кадровая политика. При этом гибкость кадровой политики должна проявляться не только в способности потенцировать

достижение ключевых целей организации, но и в умении достигать намеченного с наименьшими затратами [2, с. 26]. Существенная роль человеческого фактора в деятельности организации требует от ее руководства разработки и реализации эффективной кадровой политики, где определяющим является способность ее оптимального управления. Более того, удачно построенная система управления кадровой политикой способствует достижению стратегических целей предприятия, причем достижение эффекта, как правило, осуществляется на основе применения различных форм инноваций в области управления персоналом.

Вместе с тем, в теории кадрового менеджмента инновационный подход является относительно новым явлением не так давно получившим широкое признание и популярность. Тем не менее, современная практика управления человеческими ресурсами на протяжении значительного периода времени и в достаточном объеме использует различные инновационные кадровые технологии, в числе которых особое место занимают автоматизированные системы управления персоналом (Human Resource Management System – HRM-система).

HRM-системы появились как результат эволюционирования от автоматизации отдельных кадровых операций до автоматизации управления бизнес-процессов [1, с. 75].

По сравнению с автоматизированными системами кадрового учета и расчета зарплаты HRM-системы обладают высокой гибкостью и расширенной функциональностью, позволяя использовать и анализировать не только обширные количественные, но разноплановые качественные показатели работников. На основании чего топ менеджмент компаний, службы управления персоналом, а так же линейные менеджеры получают возможность оперативного доступа к многообразию информации, необходимой для контроля, оценки и планирования процессов кадровой политики компании. Данные возможности достигаются благодаря одновременной интеграции в автоматизированную систему инструментов

кадрового учета, статистического анализа, визуализации и современных инструментов реализации процессов кадрового менеджмента, на базе единых платформ.

В своей структуре большинство HRM-систем, как правило, содержат от трех до четырех взаимодействующих программных блоков, которые могут быть конфигурированы на основании определенных целей и задач в области управления персоналом (см. рис. 1).



Рис. 1. Структура программных блоков HRM-систем

Помимо общих задач HRM-системы так же позволяют решать специфические задачи кадровой политики:

- повышение эффективности управления персоналом предприятия;
- определение положений кадровой политики и системы оплаты труда;
- планирование и оперативный контроль средств, выделенных на содержание персонала;
- планирование работ с учетом режимов и графиков;
- оперативный контроль деятельности работников;
- прозрачный доступ к основным документам, определяющим кадровую политику предприятия, регламентирующим взаимодействие с персоналом;
- доступ в пределах делегированных прав к документам, определяющим систему оплаты труда, материального и морального стимулирования;
- индикация отклонений в кадровых процессах и прочее [3].

Изучение опыта ряда отечественных компаний позволяет говорить о том, что внедрение HRM-систем позволяет получать существенные экономические и организационные эффекты, в том числе сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием, повышение оперативности и качества подготовки отчетности, снижение затрат на управление персоналом и повышение производительности труда персонала [1]. Последнее направление связано с повышением эффективности использования человеческих ресурсов, что в свою очередь включает в себя такие процессы, как анализ и оценка компетенций работников, постановка и оценка достижения целей, многофакторный анализ компенсационного пакета на основе выполнения персональных планов деятельности, общей работы подразделения и компании, достижения поставленных качественных и количественных целей.

Вместе с тем основной проблемой использования HRM-систем в отечественной практике является то, что они как правило, выступают лишь модулем в общей информационной системе компаний (ERP-системы). Согласно материалам независимой исследовательской компании в области использования современных технологий Forrester Research, в настоящее время интегрированные HRM-системы распределены на операционный, пользовательский и стратегический технологические уровни.

«Пользовательский» и «операционный» уровни включают поддержку штатного расписания, кадровый, табельный учет, расчет заработной платы, доплат и отчислений, движение персонала, управление подготовкой и переподготовкой персонала. Тем не менее, наиболее значимым выступает стратегический уровень, позволяющий дать экспресс прогноз достижения целей и задач компании, проследить корреляцию изменений основных показателей деятельности предприятия привнесенную системой управления персоналом.

Таким образом, подытожив, можно сказать, что в настоящее время HRM-системы становятся не только инновационным инструментом, облегчающим эффективное выполнение оперативных работ, но и своеобразным катализатором распространения передового управленческого опыта и современных технологий менеджмента, обеспечивающих компаниям дополнительные адаптационные возможности и конкурентные преимущества.

Список использованных источников

1. Говядкин И. Как выбрать HRM-систему // Управление персоналом. 2008. № 6. С. 75-78.
2. Савченко И.П., Гранадская О.В. Современные подходы кадрового планирования на предприятии // Новый университет. Серия: Экономика и право. 2014. № 10 (44). С. 26-29.
3. Ярцева С., Лукьянова Т., Салгириев М. Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 9. С.19.-22.