

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

Бурмистрова Е.В.

Канд. соц. наук доцент ПАГС, г. Саратов

E-mail: most2002@list.ru

Политика, проводимая Правительством Российской Федерации, в области регулирования взаимоотношений между работодателями и работниками предприятий различных форм собственности направлена на полную финансовую легализацию деятельности предприятий и, в частности, на искоренение практики «черных» и «серых» зарплат. В данной статье мы не будем обсуждать, для чего, и как это делается. Для раскрытия проблемы настоящей статьи важно, что в ближайшее время, благодаря этой политике, на экономическом пространстве России появится значительное число предприятий, которые будут иметь несомненный интерес к внедрению у себя информационных технологий управления персоналом. Это будет обусловлено рядом факторов.

Первый фактор это уже достаточно высокий уровень компьютеризации предприятий. Любое предприятие, даже небольшое, имеет в своем арсенале хотя бы один компьютер, на котором установлена «1С: Бухгалтерия». Это свидетельствует о технической готовности любого предприятия к внедрению информационных технологий управления персоналом, путем установки программы «1С: Зарплата и Управление Персоналом».

Искоренение «серых» зарплат сделает этот фактор еще более значимым, так как учет рабочего времени и выплату заработной платы намного проще осуществлять, используя современные информационные технологии и

специальные программы, а не «тайные» рукописные пометки или «самодельные» программы в MS Excel.

К следующему фактору следует отнести дефицит квалифицированных трудовых ресурсов, с которым постоянно сталкиваются практически все предприятия, даже в условиях экономического кризиса. Учет этого фактора требует использования новых подходов к проблемам подготовки персонала для его использования на предприятии, а также к управлению персоналом с точки зрения его квалификации и профессиональных навыков. Это так же один из наиболее значимых факторов, который ускоряет внедрение новых информационных технологий управления персоналом. Внедрение этих технологий не только обеспечивает обычный учет персонала, но и дает возможность проводить оценку кадрового потенциала работников, организовывать обучение и переобучение работников, готовить и реализовывать программу набора работников. При этом реализация этих мероприятий на основе современных информационных технологий не потребуют существенного изменения штата кадровой службы предприятия, потребуются лишь специальные программные продукты.

Современные экономические условия характеризуются обострением конкуренции между предприятиями. Это означает минимизацию всех видов затрат на производство продукции или услуг, в том числе и затрат на управление предприятием и его кадрами. Это так же важнейший фактор ускорения широкого внедрения информационных технологий управления персоналом. Современные информационные технологии дают возможность значительного сокращения численности управленческого аппарата предприятия, и в частности, его кадровой службы, обеспечивая при этом более эффективное управление.

Конкуренция требует постоянного улучшения качества производимой продукции и особенно услуг, формируя, в связи с этим, новые требования и подходы к управлению персоналом предприятия, что так же является одним из факторов ускорения внедрения информационных технологий управления персоналом. Кроме того такие технологии дают возможность управления с обратной связью, в реальном масштабе времени. Они позволяют значительно повысить производительность и эффективности труда.

Важной особенностью внедрения информационных технологий управления является единовременность затрат, что в свою очередь так же является фактором ускоряющим внедрение информационных технологий управления персоналом. В основном, эти затраты связаны с приобретением оборудования и программных продуктов на этапе внедрения. Сам же процесс использования информационных технологий не требуют значительных затрат. Текущие затраты определяются лишь зарплатой специалистов использующих эти программные продукты и стоимостью обновлений программ. Использование же информационных технологий в свою очередь приносит вполне конкретные финансовые результаты в виде экономии затрачиваемых в процессе деятельности денежных средств и получение дополнительных доходов благодаря более эффективному и рациональному использованию трудовых ресурсов предприятия.

Прогнозируемое снижение цен на информационные технологии управления персоналом, увеличение числа предложений и расширение возможностей предлагаемых программных продуктов, упрощение их адаптации под конкретные особенности и требования предприятия так же станет важным фактором расширения круга предприятий внедряющих новые информационные технологии управления персоналом.

Мы рассмотрели факторы, ускоряющие внедрение новых информационных технологий и расширяющие круг предприятий их использующих. Но существуют и факторы обратного влияния, роль которых негативна с точки зрения внедрения новых технологий управления персоналом. Рассмотрим эти негативные факторы.

Одним из основных негативных факторов настоящего времени является общий недостаток всех существующих программ управления персоналом - их непригодность и нецелесообразность использования в организациях с небольшим числом работников. Широко известные программные продукты, такие как «БОСС-Кадровик», «ИНЭК-Персонал», «Галактика ERP: Контур управление персоналом» практически целесообразно использовать в организациях с численностью не менее чем 300-500 человек [2]. Фразу «непригодность» мы будем понимать в том смысле, что существующие программные продукты имеют достаточно высокую стоимость, не принимаем во внимание наиболее примитивный вариант программы управления персоналом «1С: Зарплата и Управление Персоналом», которая делает нерентабельным их внедрение на небольших предприятиях. Хотя именно предприятия с небольшим числом работников наиболее всего заинтересованы во внедрении информационных технологий управления персоналом. Внедрение этих технологий позволит небольшим предприятиям иметь полноценную кадровую службу, при ее минимальной численности. Это может быть всего один сотрудник, который чаще всего, выполняет и другие функциональные обязанности на рассматриваемом предприятии. Следует заметить, что этот негативный фактор в ближайшее время будет устранен благодаря наметившемуся интересу крупных производителей программных продуктов к проблемам разработки программ управления

персоналом для предприятий с небольшим числом работников, которые имели бы приемлемую стоимость.

Вторым негативным фактором является отсутствие в современной периодической и монографической литературе должного внимания к проблемам управления персоналом с точки зрения информационных технологий, особенно с учетом новых открывающихся возможностей. Основная масса периодических публикаций и монографий рассматривает использование информационных технологий лишь для электронного учета кадров организации, вводя компьютер вместо традиционной картотеки или как подраздел «1С: Бухгалтерия» упрощая процесс расчета заработной платы работников. Хотя такие современные технологии управления персоналом, как отбор и выбор претендентов на работу, оценка кадрового и профессионального потенциала, проблема профессиональной адаптации, обучения и переобучения, подготовка кадрового резерва, аттестация, контроль профессиональных знаний и навыков, повышение квалификации, освоение новых технологий работы, переобучение и переподготовка, создание эффективных стимулирующих условий, создание корпоративной культуры требуют своей реализации в виде программных продуктов на основе современных информационных технологий. Следует отметить, что приведенный список кадровых технологий не только не является исчерпывающим, но и имеет постоянную тенденцию к расширению.

В этой статье сделана попытка рассмотреть проблему условий внедрения новых информационных технологий как с точки зрения расширения круга задач решаемых кадровой службой предприятия и используемых при этом кадровых технологий, так и с точки зрения расширения круга организаций заинтересованных в этом внедрении. Так же рассматриваются проблемы, на

решение которых должны быть направлены усилия разработчиков программных продуктов, предназначенных для использования кадровыми службами предприятий.

Использование информационных технологий в кадровой службе предприятия по своей сути означают коренной пересмотр и изменение роли кадровой службы в деятельности предприятия. В настоящее время общепризнано – экономическая эффективность любого предприятия определяется двумя основными элементами: наличием современной технологии вместе со средствами ее реализации (оборудование, сырье) и эффективно работающего персонала. Поэтому кадровые службы в современной организации перестали быть вспомогательным подразделением, которое ведет учет персонала. Кадровая служба современного предприятия представляет собой достаточно сложно организованную структуру, которая обеспечивает наличие у предприятия одного из основных элементов успешного функционирования – оптимально подобранный, оцененный, адаптированный и подготовленный персонал. Можно ввести более общее определение совокупности задач, решаемых кадровой службой современного предприятия – управление человеческими ресурсами.

Рассмотрим известные технологии кадровой службы с точки зрения возможности и необходимости использования информационных технологий при их реализации. Мы не будем рассматривать такие технологии кадровой службы как учет кадров предприятия, кадровое делопроизводство, расчет рабочего времени и заработной платы. Здесь внедрение информационных технологий очевидно и уже реализовано в широко используемой программе «1С: Зарплата и Управление Персоналом». Следует отметить, что даже простейшая автоматизация кадровой работы с помощью программы «1С:

Зарплата и Управление Персоналом» позволяет наладить кадровый учет и соблюдать принцип контрактной системы труда при сложной организационной структуре организации, организовать работу с архивной документацией, обеспечить должную гибкость при ведении документооборота, учитывать изменение в законодательстве. Можно сделать вывод, что внедрение в практику работы предприятия программы «1С: Зарплата и Управление Персоналом» и результаты ее использования явятся стимулом к внедрению новых информационных технологий кадровой работы, которые должны будут появляться на рынке в ближайшее время.

Первыми в нашем анализе должны стоять кадровые технологии, связанные с отбором претендентов, их оценкой, выбором. Эти технологии, на разном уровне реализации, в неявном виде использовались во все времена, при приеме на работу. Специальные знания, опыт, интуиция работника отдела кадров, определяли выбор из претендентов на должность. Развитие социологии, прикладной психологии позволили сформулировать алгоритмы технологий отбора, оценки и выбора претендентов на работу. Существует достаточно большое число публикаций, подробно и всесторонне рассматривающих эти вопросы, разработаны методики оценки, системы тестов и способы их обработки. Отметим, что реализация этих технологий в полном объеме, требует значительных временных и материальных затрат. Сбор информации, собеседование, тестирование, проверка профпригодности, анализ полученной информации достаточно трудоемкие процедуры. Кроме того, человек обрабатывающий «вручную» полученные данные способен сделать только субъективный вывод, возможно совершая, неверный или не оптимальный выбор. Отметим, что современные тенденции развития социологии, психологии, их многочисленных приложений, которые могут

быть использованы в кадровой работе, достаточно просто могут быть представлены и оформлены в виде программ, использование которых не представляет особых трудностей. В качестве примера можно привести технологии компьютерного тестирования, оценки уровня знаний и так далее. Но использование подобных программ в работе кадровой службы чаще всего невозможно. Это связано с различием целей исследователя (психолога, социолога) и работника кадровой службы. Первого интересует тенденции в поведении исследуемой группы или отдельного человека, его личностные характеристики. Кадровику важно лишь, стоит ли принимать этого конкретного кандидата на работу или нет, и в каком качестве его целесообразно использовать, естественно с учетом их общеличных положительных характеристик, и насколько он лучше претендента. Поэтому необходимо создание специализированных программных продуктов, использование которых обеспечивало бы проведение объективного отбора претендентов, их оценку и выбор. Причем программы, должны учитывать рассмотренные выше особенности небольших по численности предприятий.

Существует точка зрения, что разработка таких программных продуктов нецелесообразна, так как все большее число небольших по численности организаций будет использовать для формирования своего штата работников специализированные кадровые агентства. Эти агентства в своей работе могут пользоваться уже существующими дорогостоящими программными продуктами для предприятий с большой численностью, которые не могут позволить себе небольшие и средние предприятия.

Попробуем доказать ошибочность этой точки зрения. Как показывает и мировой, и Российский опыт работы предприятий с кадровыми агентствами, последние способны производить только первоначальный отбор

претендентов, а окончательный отбор все равно остается за службой кадров предприятий. Кадровые агентства обеспечивают обезличенный подбор работников низкой и средней квалификации. Отметим так же, что услуги кадровых агентств достаточно дороги, причем заплатив предприятие может и не получить работников требуемого уровня подготовки и квалификации. Кроме того, кадровые агентства подбирают не личность, которая сможет адаптироваться в трудовом коллективе, и имеющую определенную квалификацию, а нуждающегося в трудоустройстве человека с определенной квалификацией. И нет никакой гарантии, что если принять на работу в небольшое предприятие претендента направленного кадровым агентством, без дополнительного отбора на предприятии учитывающего все особенностей предприятия, что ассимиляция нового работника в трудовой коллектив пройдет безболезненно. Понятно, что дополнительный отбор претендентов на предприятие обязательно необходим и это подтверждается фактическим состоянием сотрудничества предприятий с кадровыми агентствами. Можно утверждать, что такой дополнительный отбор так же проще было бы проводить, используя специальные компьютерные программы. Поэтому разработка программных продуктов обеспечивающих отбор, оценку и выбор целесообразна и наверняка эти программы, при приемлемых ценах, будут востребованы предприятиями.

Было бы целесообразно, чтобы разработанные программы допускали настройку под конкретные требования и особенности предприятия, учитывали бы специфику его деятельности. Задачи, решаемые этой группой программ достаточно сложны, результаты проведенных оценок, например кадрового или квалификационного потенциала, будут основой для последующих взаимодействий кадровой службы предприятия с работником,

а именно планирование карьерного роста, обучение, переподготовка и так далее.

Следующая в нашем анализе группа кадровых технологий связанная с контроллингом и аудитом персонала. Это сравнительно новые технологии, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Эти технологии в отличие от широко используемой ранее аттестации работников отличаются комплексностью проводимого исследования. Рассматривается не только работник, но и структуры организации, обеспечивающие его функционирование, организация рабочего места, коммуникаций, система оплаты и оценки труда. Результаты исследований являются основой для создания программ развития и реорганизации предприятия [1]. Очевидно, данные технологии являются достаточно сложными в своей реализации. Кроме того, они, в настоящее время постоянно дорабатываются и совершенствуются. Поэтому программных продуктов контроллинга и аудита персонала на рынке практически нет. Но, учитывая факторы, ускоряющие внедрение информационных технологий в кадровую работу, в ближайшее время следует ожидать появления таких программ. Программы эти, по всей видимости, должны иметь два уровня.

Первый, для использования непосредственно специалистами кадровой службы предприятия. Программы должны быть пригодны для настройки по параметрам и особенностям предприятия, иметь невысокую стоимость и быть достаточно просты для освоения специалистами кадровой службы. Немаловажным будет условие возможного обновления программ, их преемственность. Вообще опыт использования специальных прикладных программных продуктов показывает, что для перехода пользователя к новым

видам программ необходим достаточно сильный стимул, например, в виде принципиально новых возможностей, чаще вместо нового вида программы пользователь удовлетворяется обновленной версией старой программы. Результаты исследования, проведенного контроллинга и аудита персонала, должны иметь вид конкретных рекомендаций, выполнение которых позволит иметь сбалансированные трудовые ресурсы и оргструктуру для их эффективного использования. Это могут быть, например, рекомендации по кадровым перестановкам, заменам, сокращениям, изменению структуры подчиненности, отчетности, изменения рабочих мест и многое другое. Понятно, что это рекомендации, а не руководство к действию. Решения о претворении рекомендаций в жизнь на каждом предприятии принимаются исходя из существующей иерархии и структуре управления. Так же, исходя из конкретных особенностей предприятия, определяется периодичность проводимых исследований, глубина и ширина охвата этими исследованиями предприятия. Автору статьи эта группа программ представляется достаточно интересной для разработки ввиду значительного потенциального интереса со стороны большого числа небольших предприятий экономически заинтересованных в оптимизации своих трудовых ресурсов и их оптимальном использовании.

Программы контроллинга и кадрового аудита второго уровня должны быть предназначены для использования предприятиями, специализирующимися на проведении контроллинга и кадрового аудита. Сегодня число таких предприятий на рынке невелико, но можно спрогнозировать рост их числа в самое ближайшее время, особенно если будут появляться специализированные программы контроллинга и кадрового аудита. Использование этих программ требует серьезной подготовительной

работы, сбор информации о предприятии, введение этой информации в программу, обработка, анализ результатов, формулировка результатов исследования в виде предложений и рекомендаций. Как правило, такие исследования заказывают крупные предприятия, собственники которых отчуждены от непосредственного руководства предприятиями, но заинтересованы в экономических результатах. Поэтому такие исследования заказываются специализированным предприятиям, способным дать объективную оценку и выверенные рекомендации. Можно предположить, что разработчиками программ второго уровня будут сами пользователи этих программ – те самые специализированные предприятия, адаптируя и настраивая эти программы под конкретные исследуемые предприятия. Алгоритм самих исследований, используемые методики и технологии так же могут меняться, сообразно с новыми достижениями в этой области, что в свою очередь будет приводить к изменению и совершенствованию программных продуктов для проведения контроллинга и кадрового аудита.

Возможно, что программы второго уровня, в какой то момент, могут стать предметом интереса кадровых служб предприятий, особенно тех, которые в состоянии самостоятельно проводить контроллинг и аудит персонала. Скорее всего, к таким потенциальным потребителям программ второго уровня следует отнести предприятия с большим числом работников и высокими требованиями к качеству трудовых ресурсов.

Далее рассмотрим группу кадровых технологий связанную с планированием, подготовкой и адаптацией персонала. Эти технологии имеют особое значение при разработке планов развития предприятия, изменении профиля деятельности, изменении внешних экономических условий, создании новых предприятий или филиалов. Грамотное и научно

обоснованное планирование персонала является фундаментом будущей эффективной и рентабельной работы предприятия. Составление бизнес-планов в настоящее время невозможно без раздела связанного с планированием персонала. Существующие в настоящее время программы позволяют проводить оценочный расчет и планирование персонала. Недостатком этих программ является то, что они вложены в программы управления персоналом крупных организаций и не подходят для планирования персонала небольших предприятий. Поэтому в ближайшее время на рынке следует ожидать появления в программных продуктах управления персоналом небольших предприятий частей, связанных с планированием персонала.

Программы подготовки и адаптации персонала должны учитывать особенности производства на предприятии. Поэтому разработка и распространение программ подготовки персонала будет происходить по двум направлениям. Крупные предприятия будут сами заказывать или разрабатывать такие программы. Небольшие организации, скорее всего, будут приобретать такие программные продукты у специализированных предприятий, например у кадровых агентств. С последующей их настройкой под особенности своей организации.

Следует отметить, что программы облегчающие адаптацию работника новым условиям или месту работы являются новинкой рынка программных продуктов для управления персоналом. Их появление обусловлено несколькими обстоятельствами. Основное и первое обстоятельство – растущий дефицит квалифицированной рабочей силы. Особенно это касается работы операторов, диспетчеров, то есть профессий, в которых кроме профессиональных навыков требуется еще и определенный опыт. Если

раньше специалистов по этим профессиям отбирали, готовили, имели значительный кадровый резерв, то современные экономические условия не дают ни широкого выбора достойных претендентов, ни времени на их подготовку и стажировку. Требуется адаптировать специалистов за минимальные деньги, за минимальный временной отрезок. Поэтому программы адаптации и приобретают такое значение. В разряд адаптационных программ входят различные имитаторы, симуляторы, компьютерные тренажеры и тому подобное. За рубежом многие фирмы занимающиеся разработкой серьезных программных продуктов занимаются, в том числе и разработкой адаптационных программ, считая это перспективным и экономически выгодным. Имея достаточно высокую стоимость в своем базовом варианте, они еще требуют и адаптацию под конкретные особенности рабочего места. Но высокая стоимость адаптационных программ все равно меньше стоимости содержания кадрового резерва или подготовки специалиста по старой технологии. Поэтому эти программы всегда находят своего потребителя.

И, наконец, последняя группа кадровых технологий связанная с коммуникациями, корпоративной культурой, нематериальным стимулированием. Эта группа программ является не основной, но ее использование выводит как кадровую службу, так и само предприятие на новый уровень культуры производства. Наличие компьютерных сетей внутри фирмы и программ, ответственных за коммуникации, корпоративную культуру позволяет быстро и просто отслеживать все возможные изменения у сотрудников, как в личной, так и производственной жизни. Организуя определенную реакцию и необходимое внимание, как со стороны руководства фирмы, так и со стороны других сотрудников. Все это

<http://sibac.info>

обеспечивает определенное нематериальное стимулирование и должный уровень корпоративной культуры. Эти программные продукты не относятся к разряду дорогостоящих, легко внедряются и настраиваются под особенности предприятия и его трудового коллектива.

Список литературы:

1. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г.Одегов, Т.В.Никонова. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006.
2. Системы управления персоналом (HRMS) в России в 2009. —/58715.