

УДК 338

О. Л. Малышева

ИНФОРМАЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЗЕРКАЛЕ ИННОВАЦИОННЫХ ВЫЗОВОВ ЭКОНОМИКИ

Ключевые слова: кадровая технология; типы и виды кадровых технологий; базовые кадровые технологии; информационные кадровые технологии; Интернет-технологии; специализированное программное обеспечение.

В статье рассматриваются понятие, содержание, типы и виды кадровых технологий; роль информационных кадровых технологий в формировании инновационного кадрового менеджмента.

Key words: technologies of personal management, types of technologies of personal management, digital technologies of personal management, Internet technologies, special software.

Innovations in personal management are in the focus of this article. The role of digital technologies of personal management are specified as well as other types of manpower policy

Задачи инновационного развития экономики, вхождение Российской Федерации в ВТО выдвигают новые требования к кадровому менеджменту, который должен быть ориентирован, в том числе на внедрение инновационных технологий привлечения и развития кадрового потенциала компании. Кадровый потенциал представляет собой обобщающую характеристику совокупных способностей и возможностей работников, прошедших профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями и опытом, необходимых для эффективного выполнения своих должностных обязанностей в соответствии с целями предприятия [1, С.189]. При этом жизнеспособность организации, ее устойчивый качественный рост, во многом определяются развитием кадрового потенциала, превращением его в человеческий капитал компании. Человеческий капитал – это инновационно – ориентированная и наиболее продуктивно реализующая себя в деятельности организации часть ее кадрового состава, представители которой обладают знаниями, опытом и коммуникативными навыками, обеспечивающими данной организации конкурентные преимущества [2, С.267]. Определяющую роль в развитии персонала компании играет кадровый менеджмент, который все чаще использует весь спектр кадровых технологий. *Кадровая технология* – это совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений. *Содержание кадровых технологий* – это механизм получения необходимой информации о профессиональных способностях и навыков сотрудников, их корректировки под требования компании.

А.И. Турчинов предложил классифицировать кадровые технологии по их типам и видам.

Типы технологий:

– технологии решения стратегических кадровых задач, формируемые в русле общей стратегии организации. Различают базовую и функциональную стратегии. Базовая стратегия – это модели поведения организации в целом или отдельной хозяйственной единицы в той или иной рыночной ситуации. Функциональные стратегии – это комплекс мероприятий и

программ развития отдельных функциональных сфер и подразделений организации [3, С.141].

– технологии кадрового моделирования и планирования, включающие прогнозирование спроса, предложения, потребностей в кадрах, планирование и контроль использования рабочей силы;

- инновационные технологии;
- универсальные технологии.

Виды технологий подразделяют на:

- информационные технологии, направленные на информационную подготовку кадров;
- внедренческие технологии, нацеленные на обновление организационных структур управления;
- обучающие технологии, ориентированные на обучение и переподготовку сотрудников.

Основными элементами кадровых технологий являются: кадровое планирование; набор кадров и отбор кадров; определение заработной платы и льгот; профориентация и адаптация; обучение персонала; диагностика и оценка деятельности персонала; подготовка резерва и ротация кадров; управление карьерой сотрудников; социальные вопросы; формирование и поддержание организационной культуры. Это базовые технологии. Но все чаще кадровый менеджмент обращается к инновационным технологиям, приобретая черты инновационного управления кадрами. Д.В. Гаврилов и Э.В. Бардасова отождествляют понятие инновационного кадрового менеджмента с понятием организационной инновации. Эти процессные инновации детерминированы развитием человеческого капитала компании посредством организации рабочих мест и рекрутинга персонала [4, С.268].

Инновационный кадровый менеджмент строится на широком применении информационных технологий. На их базе решаются следующие задачи: оперативного доступа к информации о кадровом составе предприятия; создания штатного расписания; планирования, привлечения и обучения персонала; расчета заработной платы и социальных выплат; документооборота, пенсионного и налогового учета; ведения графика отпусков и расчета

отпусковых периодов; учета листов нетрудоспособности.

Информационные кадровые технологии можно разделить на две группы: Интернет-технологии и специализированное программное обеспечение. Интернет-технологии включают:

- *Корпоративные Веб-сайты*, формируют позитивный имидж компании, размещая сведения о ее миссии и целях; истории и традициях, социальной ответственности перед обществом.

- *Почтовая программа* - программное обеспечение, предоставляющее широкие возможности для работы с почтой. Среди самых популярны почтовых программ отметим «The Bat! 5.3.6 RU», «IncrediMail 6.39.5254», «The Bat! Professional 5.3.6» и т.д. Они дают возможность быстрого просмотра заголовков и писем целиком, удаления ненужных писем прямо на сервере, имеют защиту от спама.

- *Программы мгновенного обмена сообщениями* - (мессенджеры, англ. — instant messengers) позволяют общаться в Интернете или локальной сети в реальном времени. Удобство таких программ заключается в высокой скорости обмена сообщениями, возможности редактировать собственные текстовые сообщения, видеть на экране все отправленные и полученные сообщения, легко переключаться при параллельном общении с несколькими собеседниками. Мессенджеры позволяют общаться в видеорежиме, пересылать файлы, отправлять сообщения на сотовые телефоны и т.д. Программ для обмена сообщениями очень много: ICQ, Yahoo! Messenger, Windows Messenger, Windows Live Messenger (панель MSN Messenger), Агент Mail.ru, Miranda, Google Talk, Pigin, Meebo, Skype.

- *Профессиональные Интернет-сообщества* – группа пользователей, работающих в одной профессиональной деятельности. Целями этих сообществ являются: создание единого информационного пространства; общение на профессиональные темы; обмен опытом и т.д. В сетевых сообществах могут использоваться такие формы деятельности, как обучающий семинар, конкурс, фестиваль проектов, «мастер-класс», опрос и обсуждение в чате. Специалисту по кадрам профессиональные Интернет-сообщества позволяют, например, найти узкоспециализированных специалистов, в которых нуждается компания.

Специализированное программное обеспечение включает:

- *Информационно-справочные системы*, и в первую очередь правовые справочные системы, стали незаменимым помощником в кадровом менеджменте. *Справочная правовая система* - это компьютерная программа, содержащая полную, систематизированную и оперативно обновляющуюся информацию по законодательству с комментариями, совмещенную с компьютерными средствами поиска и анализа этой информации. Лидерами являются системы «Гарант», «Консультант - Плюс», предоставляющие полную информацию по законодательству РФ и обширные консультационные базы. Они помогают ориентироваться в лавине новостей законодательства, содержат консультации по применению тех или иных правовых норм, раскрывают косвенные связи между докумен-

тами, позволяют эффективно решать многие практические задачи.

В системе «КонсультантПлюс» содержатся свыше 12 миллионов документов федерального и регионального законодательства, а также судебных решений, финансовых консультаций, комментариев к законодательству и другой важной информации. Помимо удобных средств поиска, в системе есть инструменты, которые помогают пользователю разобраться в огромном массиве информации и быстро найти ответ на свой вопрос. Прежде всего, это специальные информационные банки аналитического характера, например «Путеводитель по налогам», «Путеводитель по судебной практике» и ряд других продуктов.

Справочно-информационная система «Гарант» включает собрание информационных блоков, каждый из которых, выделяется в обособленный тип системы: «Гарант-Практик», «Гарант-Классик», «Гарант-универсал», «Гарант-профессионал». Здесь можно найти формы документов, бланки которых соответствуют как действующему законодательству, так и нормам делопроизводства. Включены рекомендации о том, как типовую форму скорректировать под конкретную операцию.

Интернет-версия системы Гарант «Основные нормативные акты» содержит базовые документы, регулирующие правовые основы российской законодательной системы: Конституцию РФ, кодексы, действующие федеральные законы, постановления, указы, приказы, распоряжения, а также другие нормативные документы из различных областей законодательства. Пакет включает в себя более 29 500 полных правовых текстов.

- *Экспертные системы* - это программные комплексы, аккумулирующие знания специалистов в конкретных предметных областях и тиражирующие их для консультирования менее квалифицированных пользователей.

Методика современных экспертных систем связана с разработкой – Мусин, в которой использовались знания экспертов медицины для диагностики и лечения специального менингита и бактериальных инфекций крови. Экспертная система Мусин одной из первых обратилась к проблеме принятия решений на основе ненадежной или недостаточной информации.

На сегодняшний день создано большое количество экспертных систем, с помощью которых можно получить консультации экспертов по любым проблемам. В области кадрового менеджмента экспертные системы позволяют проводить привлечение персонала, планирование карьеры, ротацию, диагностику и обучение работников.

- *Отдельные программы автоматизации* автоматизируют практически все функции кадровых служб. Примером может служить программа «АвтоДок», позволяющая автоматизировать и ускорить процесс заполнения типовых документов посредством шаблонов, созданных с помощью MS Word, и ведущая архив документов и записей, сделанных при помощи этих шаблонов. Система позволяет самостоятельно изменять и редактировать любое ко-

личество собственных шаблонов для последующей их автоматизации.

Большинству программных систем автоматизации в кадровом менеджменте в России дал старт «Центр кадровых технологий». В 1995г. была разработана система автоматизации учета кадров «Фараон». Программа постоянно модифицировалась и сегодня она автоматизирует практически все аспекты управления человеческими ресурсами: прием на работу; перевод; увольнение; очередной отпуск; отпуск без сохранения заработка; отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком; больничный лист; командировка; повышение квалификации; профессиональная переподготовка; изменение заработной платы; поощрение; аттестация и т.д.

Программа «Рекрутер» автоматизирует подбор персонала: ведет учет кандидатов, вакансий, затрат на подбор персонала, а также автоматизирует проведение конкурсного отбора.

Программа «Резюмакс» ведет учет кандидатов и вакансий, контролирует конкурсный отбор, организует коллективную работу с электронной почтой и импортирует приходящие резюме, создает на Web-сайте раздел подбора персонала.

– *Специализированные комплексные программы автоматизации* охватывают все возможные области деятельности службы персонала предприятия в целом. Примером может служить многопользовательская система Globus Professional, которая обеспечивает автоматизацию всех процессов и подразделений компаний. Помимо стандартных модулей, он включает в себя конструктор конфигураций. Система Globus Professional применяется в любой профессиональной

области: продажи, закупки и логистика, финансы, управление проектами, производство, секретариат и делопроизводство, управление персоналом, менеджмент.

Весьма востребованной является и полифункциональная система программ «1С: Предприятие», предназначенная для решения широкого спектра задач автоматизации учета и управления предприятием. Она представляет собой систему прикладных решений, построенных по единым принципам и на единой технологической платформе.

Информационные кадровые технологии – это ответ на вызовы времени, позволяющие значительно расширить возможности кадрового менеджмента и оптимизировать деятельность отдела службы персонала практически на каждом этапе работы с сотрудниками организации.

Литература

1. Горелова Е.Н., Щотов М.А., Поникарова А.С. Подходы к формированию модели инновационного развития кадрового потенциала производственной системы как инструмент достижения устойчивости. // Вестник Казанского технологического университета. Т.15.№19. 2012. С.189 -191.
2. Гаврилов Д.В. Бардасова Э.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте //Вестник Казанского технологического университета. Т.16.№3. 2013. С.267 - 270
3. Шарапов В.М., Шарапова Е.В. Универсальные технологии управления. -М., 2006. С.141.
4. Гаврилов Д.В. Бардасова Э.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Вестник Казанского технологического университета. Т.16.№3. 2013. С.267 - 270.