

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 знанием, 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 отпускных 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 позитивной 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 документами, 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 количество 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.