

УДК 004

КРИТЕРИИ ВЫБОРА HRM-СИСТЕМЫ

Найданова И.Ю.

Студент 2 курса магистратуры,

НИЯУ МИФИ,

Москва, Россия

Аннотация

Сегодня в компаниях чаще всего автоматизируются процессы в области финансового управления, бухгалтерского учета, и т.д. К сожалению, редко, когда автоматизация охватывает область управления персоналом в целом. Практика показывает, что если автоматизация затрагивает HR-процессы, то зачастую она неэффективна. Это связано с тем, что руководство компании допускает ошибки, связанные с необходимостью внедрения и выбора HRM-системы. В статье представлена квалификация HRM-систем и даны рекомендации, которым следует придерживаться при принятии решения о внедрении HRM-системы.

Ключевые слова: HRM-система, бизнес-процесс, управление персоналом, критерии отбора, виды HRM-систем.

CRITERIA SELECTION HRM-SYSTEM

Naydanova I.Yu.

Student, 2 courses of a magistracy,

MEPhI,

Moscow, Russia

Annotation

Today, companies often automate processes in the field of financial management, accounting, etc. But, unfortunately, it is rare when automation covers the field of personnel management in general. But even if automation has affected HR processes, then this automation is often ineffective. This is due to the fact that company

management often makes mistakes associated with the need to implement and select the HRM-system. The article presents the qualifications of HRM systems and recommendations that should be followed when deciding on the implementation of the HRM system.

Keywords: HRM-system, business process, personnel management, criteria selection, types of HRM-systems.

Сегодня популярен вопрос «Какой уровень автоматизации в вашей компании?». При обсуждении данного вопроса будет говориться про автоматизированные процессы в области финансового управления, бухгалтерского учета, производства, продаж и т.д. В некоторых компаниях речь пойдет даже о внедрении корпоративных баз знаний и отслеживании результатов обучения своих сотрудников.

Как правило, компании оптимизируют временные затраты HR служб и снижают риски ошибок, связанные с человеческим фактором. Но большая редкость, когда автоматизация охватывает область управления персоналом в целом.

Автоматизированные HRM-системы с расширенным функционалом значительно упрощают жизнь руководителям предприятий и HR-служб. Их главная цель состоит в выявлении, привлечении и удержании ценных для компании специалистов. Изучим что же такое HRM-системы управления персоналом организации, их виды.

Автоматизированная система управления персоналом HRM (Human Resource Management) – представляет собой комплексную автоматизированную систему управления персоналом с расширенными функциональными возможностями, за счет которых обрабатывает большой объем бизнес-процессов. Основные задачи, которые решает HRM-система – это

упорядочение расчетов и учета операций, связанные с управлением персоналом, и снижение потерь, связанных с движением кадров [1, 3].

HRM-системы по степени автоматизации процессов можно разделить на три уровня:

1. Системы первого уровня – это продукт с ограниченным функционалом, узким кругом потенциальных пользователей и невозможностью дальнейшей настройки, нацеленный на автоматический расчет заработной платы.

2. Системы второго уровня – это продукт с возможностью дополнения, обеспеченный неплохим функционалом для ведения кадровой политики и автоматическим расчетом заработной платы.

3. Системы третьего уровня – оснащены функционалом двух предыдущих, позволяют разрабатывать индивидуальные программы обучения специалистов, составлять «портреты», планировать продвижение и проводить аттестацию.

По составу функций HRM-системы можно квалифицировать на пять групп:

- Расчетные – осуществляет расчетные функции.
- Учетные – осуществляет кадровые операции.
- Учетно-расчетные – объединяют первые две группы.
- HRM-системы с неполной функциональностью – помимо учетно-расчетных функций, включают в себя HR-контур
- Полнофункциональные HRM-системы – HRM-системы, к которым добавлена функция генерации отчетности, ведение статистики.

Наибольшую потребность в HRM-системе испытывают компании количество сотрудников, в которой более 1000 человек. Можно составить общие требования для компаний, которым требуется HRM-система:

- занимается производственной, торговой, проектной или образовательной деятельностью;
- большая численность специалистов;
- сложная система формирования заработной платы;
- территориальная отдаленность офисов и подразделений;
- современные стили управления;
- необходимость высококвалифицированных кадров.

Прежде чем принимать решение о внедрении HRM-системы необходимо определить ее необходимость, т.е. оценить улучшит ли она эффективность персонала, сократит ли существовавшие до неё проблемы и как ее внедрение отразится на эффективности компании в целом. Ответы на эти вопросы позволят компании избежать расходов на внедрение бесполезной в конкретных условиях функциональности, а также позволят избежать ложных ожиданий.

Далее необходимо определить с какой целью планируется внедрение автоматизированной системы. Так как работа без определённой заранее цели – бесцельный труд, важно на первых этапах определить стоящие перед проектом цели. Сначала они могут иметь общий вид, но при выборе конкретного программного решения эти цели должны быть конкретизированы, подразделены на задачи и приведены в вид, доступный для численной оценки.

Одним из самых сложных вопросов, возникающих в процессе подготовки к проекту, внедрения является денежный. Сложен он по двум причинам, одна из них связана с предоставлением сметы проекта, а вторая с незнанием бюджетных ограничений. Идеальным решением является наличие чёткой и проработанной экономической политики, в которой прописаны заложенные на развитие компании расходы, в том числе и на информационные технологии (с уточнением ключевых позиций).

Далее необходимо определить какие бизнес-процессы необходимо автоматизировать и выполнить описание с их оптимизацией. Без описания

бизнес-процессов процесс внедрения будет сопровождаться постоянными возвратами назад с переделками уже выполненных работ и даже пересмотром подходов к автоматизации "на ходу". Важно также описать процессы, которые в настоящий момент ещё не существуют и появятся только после внедрения HRM-системы.

Следующее что нужно сделать компании, это выбрать необходимую ей систему, руководствуясь следующими правилами:

1. Поддержание работы с документами на русском языке;
2. Удобство и простота интерфейса;
3. Соответствие актуальному российскому трудовому и налоговому законодательству;
4. Соответствие требованиям предприятия по HRM-функциональности;
5. Соответствие организационной структуре предприятия и численности его персонала;
6. Компания-разработчик должна поддерживать и развивать систему, это условие служит гарантом того, что в скором времени не придется заменять эту систему аналогичной;
7. Компания-разработчик должна иметь прочные позиции на рынке;
8. Компания-разработчик должна иметь на своем счету достаточное число успешно завершенных проектов внедрения [2, 3].

Только после того как выполнены все описанные выше процедуры можно более-менее уверенно сказать: следует внедрять систему или нет. Одновременно будет выполнен и выбор оптимальной HRM-системы. Первоначально необходимо оценить имеющиеся коммерческие предложения с позиций выделяемого бюджета. Системы, которые не входят в бюджет, необходимо исключить из дальнейшего рассмотрения. Системы, которые в

результате ознакомления оказались неудобными в использовании, ненадежными, непроизводительными стоит также исключить.

Если в процессе исключения не осталось систем для выбора, то ответом на вопрос целесообразно ли внедрение HRM-системы будет нет. Тогда стоит или отказаться от внедрения или пересмотреть бюджет. Данный вопрос должно решать высшее руководство компании.

Если же были исключены все системы, кроме одной, то именно эта HRM-система оптимальна для внедрения при поставленных нами условиях.

Библиографический список:

1. Главные ошибки HRM проектов / TADVISER. Государство. Бизнес. ИТ. — 17.07.2014 — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Главные_ошибки_HRM_проектов (дата обращения: 29.05.2019)
2. Как правильно выбрать HRM-систему: методические рекомендации / TADVISER. Государство. Бизнес. ИТ. — 25.07.2014 — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Как_правильно_выбрать_HRM-систему:_методические_рекомендации (дата обращения: 29.05.2019)
3. Российский рынок HRM-систем / TADVISER. Государство. Бизнес. ИТ. — 16.02.2018 — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Российский_рынок_HRM-систем (дата обращения: 30.05.2019)

Оригинальность 87%