DOI: 10.17117/na.2015.10.01.236

Поступила (Received): 30.10.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.10.01.236.pdf>**Лемецкая А.О.****Вопросы целесообразности совершенствования
HR-системы организации****Lemetskaya A.O.****The expediency of improving the personnel system
of the organization**

В работе представлено исследование роли HRM в управлении персоналом, требований к ним, анализ и поиск способов развития этих систем, а также сравнение характеристик этих систем в России и за рубежом. Представлены некоторые преимущества 1С: Зарплата и управление персоналом 8.3

Ключевые слова: управление персоналом, HR-системы, автоматизированные системы, немонетарная мотивация

The paper presents a study of the role of personnel management in personnel management, requirements, analysis and search of ways of development of these systems and comparing the performance of these systems in Russia and abroad. Presents some of the advantages of 1C: Salary and Personnel Management 8.3

Key words: personnel management, HR-systems, automated systems, non-monetary motivation

Лемецкая Алена Олеговна

Студент

Московский государственный университет путей
связи

г. Москва, ул. Образцова, 9

Lemetskaya Alyona Olegovna

Student

Moscow state university of railway engineering
Moscow, Obraztsova st, 9

Проблема роли АСУ в управлении персоналом и их способов развития очень актуальны на данный момент. Благодаря этим системам происходит сложная работа в средних и крупных предприятиях.

Наше исследование направлено на изучение роли HRM в управлении персоналом, требований к ним, анализ и поиск способов развития этих систем, а также сравнение характеристик этих систем в России и за рубежом и выявления преимуществ одной из систем – 1С: Зарплата и управление персоналом 8.3.

Проблемы постановки HR-системы разрабатываются такими исследователями как Саркисян И. С., Арькова Т. Ю., Супрунова М.А., Мисинева И. А. и многими другими.

В настоящее время на российском рынке много предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом (АСУП) (как отечественных, так и западных). К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными па-

кетами западных фирм. В последнее время широкую популярность в России приобретает конфигурация «Зарплата и Управление Персоналом» для программы 1С: Предприятие 8.3. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях наиболее полная функциональность. Такие продукты необходимы тем российским компаниям, которые больше других вовлечены в процесс глобальной интеграции и стараются успешно конкурировать в достаточно сложной среде функционирования.

В настоящее время развитие поддержки немонетарной мотивации в HRM-системах является актуальным направлением. При этом следует отметить, что с помощью таких систем работа не только облегчается, но и совершенствуется, что важно для тех компаний, стратегия которых содержит ориентацию на лидерство. Т.е. HRM-система должна поддерживать большое количество возможных методов мотивации, в т.ч. немонетарных. Можно выделить еще одно актуальное направление развития автоматизированных систем управления персоналом на предприятии: оценка эффективности системы мотивации персонала. Следует особо отметить, что объективная оценка эффективности системы мотивации персонала будет возможна в том случае, если учитывать и оценку результатов работы методов мотивации (с точки зрения персонала), и оценку эффективности работы (результатов) самого персонала. Т.е. HRM-система должна поддерживать оба вида оценок и на их основе производить комплексную оценку эффективности системы мотивации персонала на предприятии.

Для реализации HRM-системы с учетом определенных выше направлений развития необходимо решить задачи по оценке эффективности мотивации персонала и по оценке эффективности работы (результатов) самого персонала. И тогда возникает необходимость использования эффективных средств контроля, как например, панелей управления организаций. Такие панели учитывают среду функционирования и развития бизнеса и содержат систему взаимосвязанных показателей, которые необходимо контролировать через HRM-систему. Для успешного исполнения данных показателей, следует уделять больше внимание факторам долгосрочного успеха в развитии компании.

Решение этих задач и интеграция методов оценки в HRM-систему позволит существенно сократить время и стоимость обработки статистических данных о результатах деятельности персонала и результатов работы методов мотивации на предприятии, а также повысить достоверность результатов обработки данных. Можно предложить несколько инструментов для решения поставленных задач. В качестве инструментов по оценке эффективности работы персонала предлагается использовать систему сбалансированных показателей ССП (Balanced Scorecard BSC Сбалансированная система показателей) – система управления, позволяющая руководителям переводить стратегические цели компании в четкий план оперативной деятельности подразделений; также предлагается использовать ключевые показатели эффективности КПЭ (Key Perfomance Indicator KPI Ключевой показатель эффективности) – показатели, используемые для оценки результативности и эффективности действий, процессов и функций управления. Для планирования и контроля КПЭ можно при-

менять принципы и приемы эталонного анализа, который предусматривает определение релевантной эталонной группы среди конкурентов лидеров.

Получая более рациональную систему управления персоналом от внедрения ее автоматизации с помощью решений фирмы «1С», организации также получают возможности роста ее потенциала и рыночной стоимости. Так в одном из исследований отмечается, что капитальные затраты, направленные на совершенствование таких аспектов, как система управления бизнесом, позволяют увеличить ценность самой компании.

Список используемых источников:

1. Чугумбаев Р.Р. Анализ среды функционирования как инструмент бенчмаркинга показателей экономической эффективности организации // *Экономический анализ: теория и практика*. 2009. № 27. С. 40-47.
2. Чугумбаев Р. Релевантная эталонная группа в методике анализа целевых значений экономических показателей организации // *Предпринимательство*. 2009. № 8. С. 21-27.
3. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Анализ влияния изменения уровня развития бизнеса на структуру инвестированного капитала и стоимость компании // *Управленческий учет*. 2015. № 8. С. 61-70.
4. Чугумбаев Р.Р. Верификация целей бизнеса, ориентированного на лидерство // *Вести высших учебных заведений Черноземья*. 2012. № 1. С. 56-60.
5. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Основы анализа взаимосвязи «активы – потенциал – гудвилл» // *Экономический анализ: теория и практика*. № 3 (402). 2015. С. 29-39.
6. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Особенности эталонного анализа экономических показателей в условиях энтропии развития и функционирования бизнеса // *В мире научных открытий*. № 11.10 (47). 2013. С. 234-244.
7. Чугумбаев Р.Р. Панели управления и другие формы комплексного описания хозяйственной деятельности организаций // *Управленческий учет*. 2009. № 9. С. 50-60.
8. Чугумбаев Р.Р. Показатели долгосрочного развития организации как ключевой аспект комплексного управленческого анализа // *Управленческий учет*. № 11. 2009. С. 42-50.
9. Чугумбаев Р.Р. Учёт среды функционирования в анализе весовых характеристик показателей интегральной оценки хозяйственной деятельности // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2010. № 3. С. 113-117.
10. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Проблемы оценки эталонного состояния бизнеса для решения задач экономического анализа // *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. 2013. № 35. С. 27-34.
11. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Проблемы применения эталонного анализа в экономических исследованиях // *Управленческий учет*. 2013. № 12. С. 53-62.

© 2015, Лемецкая А.О.

Вопросы целесообразности совершенствования HR-системы организации

© 2015, Lemetskaya A.O.

The expediency of improving the personnel system of the organization