

РАЗВИТИЕ HRM-СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА

Муравицкий Д.И.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Курегян С.В. – докт. экон. наук

В тезисах рассмотрены основные направления развития информационных систем, предназначенных для управления персоналом на территории Республике Беларусь.

В настоящее время информационные технологии играют большую роль в жизни человечества и призваны максимально облегчить не только повседневную жизнь людей, но и значительно повысить эффективность работы многих организаций.

HRM-системы являются одним из важнейших корпоративных приложений, которые используются в компаниях всех размеров, а также во всех отраслях экономики. Необходимость во внедрении HRM-систем определяется такими критичными для успешного развития бизнеса

потребностями, как: управление расходами организации, повышение ценности человеческого капитала, эффективное управление бизнес-процессами [1].

На сегодняшний день наиболее распространенным является малый бизнес. Данный вид предпринимательской деятельности проще организовать. Данный сектор наиболее динамично осваивает новые виды продукции на экономических нишах, развивается в отраслях, непривлекательных для крупного бизнеса. Важнейшими особенностями малых предприятий являются способность к ускоренному освоению инвестиций и высокая оборачиваемость оборотных средств. Ещё одной характерной чертой данного сектора является активная инновационная деятельность, способствующая ускоренному развитию различных отраслей хозяйства во всех секторах экономики. Присущие малому предпринимательству гибкость и высокая приспособляемость к изменчивости рыночной конъюнктуры, способствуют стабилизации макроэкономических процессов в стране.

Самым важным ресурсом любой организации являются ее сотрудники. Управление персоналом в организации тесно связано с информационными технологиями. От того насколько эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любого предприятия.

Деятельность кадрового руководства заключается в формировании системы управления персоналом, планировании кадровой работы, проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности предприятия в персонале. Она предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом также решают вопросы оценки деятельности данных подразделений, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом [2].

Для обеспечения наибольшего успеха в развитии малого бизнеса, а также сокращении временных затрат, необходимо проведение автоматизации управления персоналом, а именно внедрение информационной системы, позволяющей автоматизировать систему управления персоналом путем переноса данных и функций в электронный вид.

Информационная система управления персоналом – это программный комплекс, представляющий собой интегрированное, готовое к работе программно-методологическое решение, позволяющее автоматизировать процессы управления человеческими ресурсами компании в различных областях.

От успешного управления человеческими ресурсами зависят качественные показатели деятельности организации в целом. Так как на эффективность каждого работника влияют такие факторы как:

- условия труда;
- соответствие оплаты труда трудовому вкладу;
- системы стимулирования работников за результаты труда;
- степень удовлетворенности оплаты труда;
- уверенность в завтрашнем дне;
- карьерные перспективы;
- информированность.

Для увеличения коллективной работоспособности, возможна модернизация существующих информационных систем, при помощи внедрения новых системных решений в области управления персоналом. Данную потребность можно реализовать при помощи создания дополнительных секций на базе HRM-системы:

- размещение различных учебных тренингов в общей доступности, для сотрудников компании;
- возможность создания видео-конференции, на рабочем месте сотрудника;
- разработка собственного онлайн-ежедневника для каждого сотрудника;
- оценка сотрудника, при помощи использования бальной системы оценки;
- внедрение в систему возможности корпоративных поздравлений;
- проведение онлайн-награждений сотрудников, достигших высоких результатов в процессе работы;
- улучшение системы анализа рынка;
- функция извещения, о начале\окончании перерыва;
- информирование сотрудников, о достигнутых результатах за определенный промежуток времени;
- информирование сотрудников о проведении различных корпоративных мероприятиях;
- проведение онлайн конкурсов среди сотрудников;
- организация онлайн чата представляющего возможность обмена идеями с целью решения поставленной задачи;
- создание онлайн-стены, для размещения сотрудниками собственных идей;
- использование компанией облачной системы управления человеческим капиталом;

– разработка функции информационной поддержки управления трудовыми ресурсами на рабочем месте;

– проведение различных челленджей среди сотрудников.

С каждым днем HRM развивается, таким образом в данный момент это сложный комплекс инструментов, уже широко применяющий при расчете заработной платы, а также ведение кадрового учета. Для опытных компаний следующим этапом для повышения эффективности HR-деятельности становится автоматизация таких функциональных областей, как: социальной поддержки сотрудников, обучение персонала, оценка компетенций сотрудников и координации плана совершенствования компетенций со стратегическими бизнес-задачами компании [3].

Работающая HRM-система позволит серьезно сократить число ручных операций по работе с документами, даст возможность снизить число и повысить точность действий при расчете заработной платы, налогов и других отчислений, реализовать полноценное управление трудовыми ресурсами и не дать потерять их.

На сегодняшний день для автоматизации ключевых HR-процессов, начинает все чаще использоваться сервисная бизнес-модель SaaS, что позволяет взамен размещения необходимого программного обеспечения на серверах самой компании, получать доступ к нему непосредственно от провайдера по безопасному, удаленному каналу, через браузер или веб-интерфейс.

В результате, можно сделать вывод, что управление персоналом представляет собой профессиональную деятельность, направленную на создание максимально результативной деятельности сотрудников компании, путем их удовлетворения.

На современном этапе, во многих, областях HRM, используется программное обеспечение, которое автоматизирует большинство HR-процессов, в том числе предоставляя дополнительные функции, такие как сбор и аналитика данных, а также некоторые функции бухгалтерского учета.

Список использованных источников:

1. Насонова, И.В. Развитие системы мотивации работников как действенный способ повышения эффективности деятельности организации / И. В. Насонова // Гермес. – 2018.– № 1. – С. 42-48.

2. Научно-Технический и инновационный потенциал Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://userdocs.ru/economika/23086/index.html?page=5>.– Дата доступа :12.12.2021.

3. Саак, А.Э. Информационные технологии управления / А.Э. Саак, Е.В. Пахомов, В.Н. Тюшняков. - СПб.: Питер, 2008.