

HRM – СИСТЕМИ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Барвінок М. В.,

*старший викладач кафедри маркетингу,
менеджменту та управління бізнесом,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини*

При здійсненні аналізу ефективності підприємницької діяльності підприємства у конкурентному середовищі в слід зазначити, для досягнення поставлених стратегічних цілей підприємства, конче необхідне запровадження ефективного кадрового менеджменту. Ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства є його персонал, також необхідно враховувати що підвищення професійності персоналу є об'єктом корпоративної стратегії будь якого підприємства.

Кадровий менеджмент спрямований на консолідацію єдиної корпоративної культури, ефективну мотивацію та професійний розвиток працівників організації. Він зазвичай визначає пріоритети підприємства в управлінні персоналом, а його цілі реалізуються за допомогою стратегії персоналу конкретної стратегії підприємства [1].

Розв'язання кадрової проблеми має сприяти продумана управлінська політика, що є складовою частиною всієї управлінської діяльності підприємства. Саме управлінська політика має на меті створити згуртовану, відповідальну, високопродуктивну робочу силу. І на сучасному етапі розвитку технологій не можливо розв'язати такі завдання без застосування відповідних інформаційних систем по управлінню персоналом (HRM).

HRM (human resources management, управління персоналом, HR-менеджмент) - область знань і практичної діяльності, спрямована на залучення в організацію кваліфікованого персоналу, здатного виконувати покладені на нього обов'язки, і оптимальне його використання. Управління персоналом є невід'ємною частиною автоматизованих систем управління підприємством[4].

Розуміючи можливі переваги HRM-систем, більшість компаній планують впровадити у діяльність інформаційні системи, що дозволяють автоматизувати процеси пошуку, отримання та найму персоналу. Такі програми зазвичай мають web-інтерфейс, і дозволяють вести пошук персоналу через Інтернет, сортувати потік вакансій, і розподіляти резюме у відповідності з основними параметрами автора. Спеціалізовані сучасні комплексні HRM-системи охоплюють широкий спектр діяльності служби персоналу: організаційний менеджмент, кадровий та табельний облік, кадровий документообіг та регламентована звітність, розрахунок заробітної плати та планування фонду оплати праці, планування людських ресурсів та управління кадровим резервом, управління компетенціями, мотивацією, навчанням персоналу, підбір та оцінка персоналу[5].

Наш вітчизняний ринок містить не дуже великий вибір програмного забезпечення для ведення ефективного кадрового менеджменту – це і “PersonPro” від АМІ-Україна, “Персонал” компанія Протока, додаток “Відділ кадрів” пакету X-DOOR 5, система КАДРИ. Разом з тим міжнародний ринок пропонує величезний вибір On-line сервісів по роботі у сферах:

Підбору персоналу (Рекрутинг)

Potok - платформа для оптимізації рекрутменту.

Staforj - сервіс пошуку рекрутів за допомогою фрілансерів.

Experium та Amazing Hiring - програма для автоматизації підбору персоналу.

VCV та HireVue - платформа для відео-інтерв'ю з претендентами.

Платформа AssessFirst займається інтелектуальним підбором персоналу, який заснований на аналізі потенціалу працівників: система вивчає мотивації майбутніх працівників, їх можливості і поведінку.

Rumetrics - це гра, яка, використовуючи штучний інтелект, допомагає відбирати кандидатів на робочі місця.

Крім того, рекрутери використовують в своїй роботі сайти підбору персоналу, соціальні мережі, пошукові системи [4].

Управління процесами.

Microsoft Dynamics AX - це багатофункціональна ERP-система.

E-Staff Рекрутер - система повного циклу, яка автоматизує рутинні операції в рекрутингу.

Workday - хмарна платформа, що дозволяє управляти капіталом і людськими ресурсами компанії.

Cornerstone OnDemand - хмарна платформа для рекрутерів.

Навчання персоналу.

TalentEdme та Websoft - соціальна онлайн-система для професійного навчання. Платформа містить масові онлайн-курси, вебіари, тести, віртуальні класи і закриті групи, а також закриті розділи для окремих компаній.

Внутрішня комунікація. Тут компанії в основному використовують власні розробки - це може бути корпоративна соціальна мережа, всілякі мобільні додатки, месенджер для зворотного зв'язку, чат-боти [4].

Раціональним для роботи HR служб є використання наведеного програмного забезпечення при його відповідності сучасним вимогам до такого виду систем: знайома HR-менеджерам методологія, можливість доступу до

даних всіх користувачів, дружній графічний інтерфейс, робота в реальному часі, багато-ранговість системи, високий рівень захищеності від несанкціонованого доступу.

Кадровий менеджмент повинен зводитися не тільки до принципів, і правил набору персоналу, але і створювати сприятливі умови праці, забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому основним завданням HR- менеджера є розробка ефективної управлінської політики підприємства, яка передбачає наймання кваліфікованого персоналу і забезпечує в повсякденному кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу. [1]

Висновок.

Отже, підсумовуючи вище сказане, можна узагальнити, що ефективний кадровий менеджмент збільшить спроможність підприємства, швидко та ефективно реагувати на нові технології та вимоги ринку, які постійно змінюються. Завдяки використанню сучасних HRM - систем цей процес буде більш успішним. Ефективний кадровий менеджмент є запорукою ефективної діяльності підприємства в цілому. Кадровий потенціал підприємства є одним із основних факторів, оскільки управління персоналом підприємства має формуватися з урахуванням головних стратегічних напрямлень розвитку.

Список використаних джерел

1. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. Розробка кадрової політики як один з основних напрямів менеджменту персоналу підприємства. Ефективна економіка. 2018. № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6625> (дата звернення: 10.10.2019).
2. Касич А.О. Методичні підходи щодо оцінки ефективності діяльності підприємства Бізнес-Інформ, 2012. – № 12. – С. 88–97.
3. Федоряк Р. М. Методи визначення віддачі від витрат на найм персоналу Економіка та держава : [наук. журнал]. – 2012, № 2. – с. 105-111.
4. Самые актуальные HR-сервисы: рекомендации от рекрутеров. URL: <https://rb.ru/list/true-hr/> (дата звернення: 09.10.2019).
5. Синегрибова О.С., Доренська А.О. Застосування інформаційних технологій у HR-менеджменті Всеукраїнський студентський науково-практичний семінар, 2012, м. Кіровоград – С. 182-184