

Володимир Попович

студент 2 СТН курсу спеціальності 051 «Економіка»

Науковий керівник: **Білик Т.Л.**,

к.е.н., асистент кафедри економіки, підприємництва, торгівлі

та біржової діяльності,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Запорукою успіху більшості сучасних компаній виступає здатність швидкої адаптації до постійно мінливих соціально-економічних умов зовнішній і внутрішнього середовища. За цих обставин одним з ключових чинників виступає ефективна система управління людськими ресурсами, фундаментальною основою якої є гнучка кадрова політика. При цьому гнучкість кадрової політики повинна виявлятися не тільки в здатності підсилювати досягнення ключових цілей організації, але і в умінні досягати наміченого з найменшими витратами [2]. істотна роль людського фактора в діяльності організації вимагає від її керівництва розробки і реалізації ефективної кадрової політики, де визначальним є здатність її оптимального управління. Більш того, вдало побудована система управління кадровою політикою сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства, причому досягнення ефекту, як правило, здійснюється на основі застосування різних форм інновацій в галузі управління персоналом.

Разом з тим, в теорії кадрового менеджменту інноваційний підхід є відносно новим явищем не так давно отримав широке визнання і популярність. Проте, сучасна практика управління людськими ресурсами на протязі значного періоду часу і в достатньому обсязі використовує різні інноваційні кадрові

технології, в числі яких особливе місце займають автоматизовані системи управління персоналом (Human Resource Management System - HRM-система).

HRM-системи з'явилися як результат еволюції від автоматизації окремих кадрових операцій до автоматизації управління бізнес-процесів [1].

У порівнянні з автоматизованими системами кадрового обліку і розрахунку зарплати HRM-системи мають високу гнучкість і розширеною функціональністю, дозволяючи використовувати і аналізувати тільки великі кількісні, але різнопланові якісні показники працівників. На підставі чого топ менеджмент компаній, служби управління персоналом, а так само лінійні менеджери отримують можливість оперативного доступу до різноманітної інформації, необхідної для контролю, оцінки та планування процесів кадрової політики компанії. Дані можливості досягаються завдяки одночасній інтеграції в автоматизовану систему інструментів кадрового обліку, статистичного аналізу, візуалізації і сучасних інструментів реалізації процесів кадрового менеджменту, на базі єдиних платформ.

Крім загальних завдань HRM-системи так само дозволяють вирішувати специфічні завдання кадрової політики:

- підвищення ефективності управління персоналом підприємства;
- визначення положень кадрової політики і системи оплати праці;
- планування і оперативний контроль коштів, виділених на утримання персоналу;
- планування робіт з урахуванням режимів і графіків;
- оперативний контроль діяльності працівників;
- прозорий доступ до основних документів, що визначає кадрову політику підприємства, який регламентує взаємодію з персоналом;
- доступ в межах делегованих прав до документів, що визначає систему оплати праці, матеріального і морального стимулювання;
- індикація відхилень в кадрових процесах та інше [3].

Вивчення досвіду ряду вітчизняних компаній дозволяє говорити про тому, що впровадження HRM-систем дозволяє отримувати суттєві економічні та організаційні ефекти, в тому числі скорочення часу прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємством, підвищення оперативності та якості підготовки звітності, зниження витрат на управління персоналом та підвищення продуктивності праці персоналу [1]. Останній напрям пов'язано з підвищенням ефективності використання людських ресурсів, що в свою чергу включає в себе такі процеси, як аналіз і оцінка компетенцій працівників, постановка і оцінка досягнення цілей, багатофакторний аналіз компенсаційного пакета на основі виконання персональних планів діяльності, спільної роботи підрозділу і компанії, досягнення поставлених якісних і кількісних цілей.

Разом з тим основною проблемою використання HRM-систем в вітчизняній практиці є те, що вони як правило, виступають лише модулем в загальній інформаційній системі компаній (ERP-системи). Згідно з матеріалами незалежної дослідницької компанії в області використання сучасних технологій Forrester Research, в даний час інтегровані HRM-системи розподілені на операційний, призначений для користувача і стратегічний технологічні рівні.

«Користувацький» і «операційний» рівні включають підтримку штатного розкладу, кадровий, табельний облік, розрахунок заробітної плати, доплат і відрахувань, рух персоналу, управління підготовкою та перепідготовкою персоналу. Проте, найбільш значущим виступає стратегічний рівень, що дозволяє дати експрес прогноз досягнення цілей і завдань компанії, простежити кореляцію змін основних показників діяльності підприємства привнесеною системою управління персоналом.

Таким чином, підсумувавши, можна сказати, що в даний час HRM-системи стають не тільки інноваційним інструментом, що полегшує ефективне виконання оперативних робіт, але і своєрідним каталізатором поширення передового управлінського досвіду і сучасних технологій менеджменту, що забезпечують компаніям додаткові адаптаційні можливості і конкурентні переваги.

Список використаних джерел

1. Білик Т.Л. Інноваційні моделі розвитку та менеджмент персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва // Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». Випуск 5 (59). – Тернопіль, 2015. – С. 226-232.
2. Білик Т.Л. Формування персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2015/54.pdf
3. Говядкін І. Як вибрати HRM-систему // Управління персоналом. 2008. № 6. С. 75-78.
4. Маркіна, І. А. Методологія оцінки ефективності системи управління [Текст] / І. А. Маркіна // Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі. Серія «Екон.науки». – 2000. – № 8. – С.104-110.
5. Марусей Т.В. Впровадження сучасних інформаційних систем управління персоналом. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://188.190.33.56:7980/jspui/bitstream/123456789/745/1/2016.pdf#page=212>
6. Савченко І.П., Гранадського О.В. Сучасні підходи кадрового планування на підприємстві // Новий університет. Серія: Економіка та право. 2014. № 10 (44). С. 26-29.
7. Ярцева С., Лук'янова Т., Салгирієв М. Методологічні основи інноваційного процесу в управлінні персоналом // Кадровик. Кадровий менеджмент. 2009. № 9. С.19.-22