

церна Volkswagen AG – Фольксваген Груп Рус и Фольксваген Рус. Первая была образована в 2003 году, зарегистрирована в Москве и являлась импортерской структурой, управляющей продажами автомобилей. Вторая была создана в 2006 году в Калуге, чтобы управлять новым заводом. Слияние должно упростить координацию между Калугой и Москвой, а также объединить кадры и финансы. Гендиректором новой структуры стал Дитмар Корцек.

Этот шаг стал выгодным как для концерна, так и для региона. Калужская область развивается намного быстрее, чем остальные федеративные субъекты Российской Федерации. Уровень безработицы в районе 1-2% является для России небывалым показателем.

Завод в Калуге, должен стать трамплином для завоевания российского рынка. В будущем бренд «Made by Volkswagen in Russia» должен стать знаком качества и надежности.

В итоге можно сказать, что компания Volkswagen одной из первых распознала быстрое развитие и растущие аппетиты российского автомобильного рынка. В будущем это должно позитивно отразиться на рейтинге компании в Российской Федерации. Также концерн далеко обошел своих конкурентов в сфере спорта. Спонсорство сборной России по футболу и партнерство с Олимпийскими Играми в Сочи 2014 (VW является единственным официальным поставщиком автомобилей на Олимпиаду 2014) должно оказать огромный эффект на число продаж в стране, где спорт является не только неотъемлемой частью жизни, но и частью национальной гордости.

Мотышина М.С., Мотышина Е.В.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(СПбГУП, СПбГУЭФ, Санкт-Петербург)

В настоящее время управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений повышения эффективности деятельности компаний. Человеческий фактор играет ведущую роль в системе управления. Управление человеческими ресурсами (*Human Resource Management; HR-менеджмент*) – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов соответствующих подразделений, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Этот термин пришел на смену понятию «управление персоналом» в 70-е годы XX века, прежде всего, в науке и практике управления США. Такое изменение связано с переосмыслением роли и места человека в производственной деятельности и отношением к нему не только как к одушевленному фактору производства, должности (элементу структуры компании), но и как к личности с присущими ей интересами, мотивацией, психологией, ценностями и т.д. Если термин «управление персоналом»

отражает *функциональный* подход к работнику, то термин «человеческие ресурсы» является отражением *личностного* подхода.

Управление человеческими ресурсами предполагает выполнение следующих функций: планирование потребности в человеческих ресурсах; поиск и отбор требуемых ресурсов; их адаптацию на рабочем месте; оценку, обучение и развитие человеческих ресурсов; управление мотивацией; управление социальным развитием; управление карьерным ростом и увольнением человеческих ресурсов.

В настоящее время управление человеческими ресурсами осуществляется с применением информационных систем класса Human Resources Management Systems (HRMS – системы управления человеческими ресурсами), которые разрабатываются как западными, так и отечественными ИТ-фирмами.

Западные HRMS принято разделять в соответствии с функциями, выполняемыми HR департаментом. HRMS может включать в себя один, несколько или все *четыре модуля*, рассмотренные ниже:

1. Расчетный модуль (payroll module) автоматизирует расчет заработной платы. Базовые конфигурации данного модуля основаны на ручном вводе данных о персонале, однако в более развитых системах возможен учет рабочего времени с помощью автоматизированных систем. После загрузки необходимых данных модуль самостоятельно рассчитывает размер заработной платы и других отчислений (например, налогов), формирует соответствующие отчеты.

2. Модуль учета рабочего времени и труда (Time and Labor Management Module) предназначен для сбора и анализа информации о рабочем времени сотрудника. Необходимые данные берутся из расчетного модуля. Модуль учета рабочего времени и труда позволяет обеспечить менеджеров HR департамента информацией о занятости сотрудников компании, которая необходима для оптимизации затрат на персонал.

3. Модуль управления поощрениями (Benefit Administration Module) производит отслеживание участия работников компании в программах поощрения. Такие программы могут быть весьма разнообразны, начиная от страхования здоровья и пенсионного обеспечения и заканчивая участием работников в акционерной собственности и прибыли компании.

4. Модуль управления человеческими ресурсами (HR Management Module) включает такие решения, как анализ данных кандидатов при приеме на работу и управление «эффективностью и талантами», то есть управление обучением и развитием сотрудников, компетенциями, продвижением по службе, повышение их квалификации, анализ их эффективности и т.д. [1].

По данным консалтинговой компании Forrester Research, объем мирового рынка HRMS-приложений к началу 2010 года составлял 5.9 млрд \$. Forrester Research прогнозирует рост рынка HRM-систем до 8.3 млрд \$ к концу 2011 года при темпах роста 9% в год [2]. Доля полнофункциональных HRMS (т. е. включающих в себя все четыре вышеперечисленных модуля) в общем объеме рынка средств автоматизации кадровых служб составляет 58%. Остальные 42% приходятся на специализированные решения, которые включают в себя либо лишь один из модулей, либо автоматизируют определенный блок функций по управлению персоналом. К таким решениям относятся:

- системы автоматизации найма (Recruitment, 9% рынка),

- системы автоматизации учета труда (Workforce Management, 13% рынка),
- системы управления эффективностью и компенсациями (Performance and compensation, 12%),
- системы управления обучением (Learning Management, 8%).

Среди иностранных разработчиков, занимающих лидирующие позиции на рынке, следует выделить те компании, которые предлагают HRM-системы в составе полнофункциональных ERP-систем: Lawson Software (система Strategic Human Capital Management), Oracle (Oracle EBS 12.0 и Oracle PeopleSoft 9.0), SAP (SAP ERP HCM 6.0), Workday, Agresso, IFS, Infor, Oracle's JD Edwards, Sage Software.

Большим спросом пользуются продукты компаний, специализирующихся на поставках исключительно HRM-систем: Ultimate Software (не представлена на российском рынке), High Line, HR Access, Meta4, NuView Systems, Spectrum Human Resource Systems. Необходимо отметить, что данные программные продукты предназначены для крупных и средних компаний-клиентов, большинство которых имеют штат свыше 1000 человек (крупные компании) или не менее 250 человек (средние компании).

В отечественной практике классификация HRM-систем производится в зависимости от уровня автоматизации управления человеческими ресурсами компании. В настоящее время принято выделять три таких уровня: автоматизация расчета заработной платы, автоматизация кадрового учета и автоматизация управления человеческими ресурсами. Соответственно можно выделить 3 типа HRM-систем:

- *расчетные системы* – системы, направленные исключительно на автоматизацию расчета заработной платы. Их принято называть системами первого уровня, так как автоматизация вначале затронула рутинные и наиболее трудоемкие операции (расчет заработной платы, начислений и удержаний, а также соответствующих налоговых выплат). Подобные системы часто представляют собой предварительно настроенный («коробочный») продукт. Но их низкая функциональность и невозможность дальнейшей настройки существенно ограничивают круг потенциальных пользователей.

- *учетно-расчетные системы* – более развитые системы, которые позволяют рассчитывать заработную плату, формировать и вести штатное расписание, отражать движение кадров, осуществлять кадровый документооборот, табельный учет и т.д. Их относят к системам второго уровня. В организационном плане учетно-расчетные системы являются более сложными, чем просто расчетные системы, поскольку в данном случае автоматизировались уже бизнес-процессы компании.

- *полнофункциональные системы* управления человеческими ресурсами – это комплексные решения, которые позволяют проводить аттестацию сотрудников и оценивать их эффективность, формировать «профили компетенций» специалистов, разрабатывать индивидуальные программы их обучения и служебного продвижения и т. д. Автоматизация таких задач является наиболее трудной с технологической точки зрения, поскольку такая система должна работать со слабо формализуемыми или вообще не формализуемыми параметрами, причем некоторые параметры тесно связаны с психологией.

В настоящее время системы второго уровня часто «подходят» очень близко к решениям третьего уровня, и провести четкую грань между ними все

сложнее. Эксперты считают, что более корректно говорить не об уровне HRM-системы, а о полноте ее функционального наполнения. Полнофункциональная HRM-система в России включает в себя 3 основных модуля, выполняющих следующие функции:

Расчетный модуль: расчет заработной платы; расчет командировочных расходов; расчет начислений и удержаний, в том числе налоговых отчислений.

Учетный модуль: ведение организационной структуры компании; составление и ведение штатного расписания; ведение учетных карточек сотрудников; кадровый документооборот; пенсионный учет; военный учет; табельный учет; учет больничных; учет командировок; учет отпусков и отсутствия на рабочем месте.

HR-модуль: управление данными кандидатов для найма; управление кадровым бюджетом; формирование и ведение «профилей компетенций» сотрудников; управление квалификационными требованиями и системой аттестации; управление оценкой персонала; анализ эффективности персонала; анализ соответствия сотрудников занимаемым должностям; управление мотивацией персонала; управление обучением и переподготовкой; дистанционное обучение; моделирование и оптимизация штатного расписания; информационное «самообслуживание» сотрудников.

Объем рынка HRM-систем и услуг по их внедрению в России на начало 2010 г. составил 350 млн долл. Рост объема рынка за год составил 16% [3].

В России иностранные и отечественные поставщики HRM-систем занимают собственные ниши, и их интересы пересекаются только в верхнем ценовом сегменте, где наблюдается наиболее сильная конкуренция. Сегмент среднего и малого бизнеса практически полностью контролируют отечественные поставщики, тогда как крупные компании, часто имеющие западных инвесторов, предпочитают решения, разработанные за пределами России. Среди российских разработчиков – лидеров рынка следует назвать «БОСС. Кадровые системы» (система «БОСС-Кадровик»), «Корпорация Галактика» («Галактика ERP: контур управления персоналом»), ИНЭК («ИНЭК-Персонал»), Компас («Компас: Управление персоналом»), Монолит («Монолит: Персонал»), Информконтакт (Alfa: «Подсистема управления персоналом»), Парус («Парус: Управление персоналом») и т. д.

Таким образом, рынок HRM-систем как в России, так и за рубежом находится в процессе эффективного развития.

Литература

1. Human Resource Management Systems// WordIQ Dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.wordiq.com/definition/Human_Resource_Management_Systems.
2. Zach T., Hamerman P.D., Schooley C. Topic Overview: Human Resource Management [Электронный ресурс]. – Cambridge: Forrester Research, 2009. – Режим доступа: http://www.forrester.com/rb/AllAnalysts.jsp?cm_re=Navigation_010710--analysts_tab--analysts.
3. Системы управления персоналом в России 2010, HRMS: аналитический отчет [Электронный ресурс]. – М.: TAdviser, 2010. – Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/>.