(cc) BY

Терехова Софья Александровна
студентка
Артемова Светлана Андреевна
студентка
Чугумбаев Роман Рыспекович
канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Московский государственный
университет путей сообщения (МИИТ)»
г. Москва

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ФИРМЫ

Аннотация*: в данной статье авторами рассматривается вопрос инновационных подходов к формированию кадровой политики российских компаний. Исследователи отмечают, что внедрение HRM-систем позволяет получать существенные экономические и организационные эффекты.*

Ключевые слова*: инновации, управление, персонал, фирма.*

Залогом успеха большинства современных компаний выступает способность быстрой адаптации к постоянно меняющимся социально-экономическим условиям внешний и внутренней среды функционирования [3; 10]. В этих обстоятельствах одним из ключевых факторов выступает эффективная система управления человеческими ресурсами, фундаментальной основой которой является гибкая кадровая политика. При этом гибкость кадровой политики должна проявляться не только в способности потенцировать достижение ключевых целей организации, но и в умении достигать намеченного с наименьшими затратами [2, с. 26]. Для анализа эффективности кадровой политики следует разработать систему взаимосвязанных показателей [9; 11] и контролировать исполнение планов с помощью панели управления [6].

Проблемы исследования инноваций в управлении персоналом разрабатываются такими учеными как И. Говядкин, И.П. Савченко, О.В. Гранадская, С. Ярцева, Т. Лукьянова, М. Салгириев и другими.

Наше исследование направлено на рассмотрение инновационных подходов к формированию кадровой политики российских компаний, на основе внедрения информационных технологий, являющихся современным инструментарием адаптации кадровой политики предприятия к изменяющимся условиям микро и макроокружения.

Существенная роль человеческого фактора в деятельности организации требует от ее руководства разработки и реализации эффективной кадровой политики, где определяющим является способность ее оптимального управления. HRM-системы появились как результат эволюционирования от автоматизации отдельных кадровых операций до автоматизации управления бизнес-процессов [1, с. 75]. В настоящее время внимание менеджеров направлено создание относительно совершенных систем, подобных HRM-системам, от которых зависит стратегический успех компании [7; 12].

Изучение опыта ряда отечественных компаний позволяет говорить о том, что внедрение HRM-систем позволяет получать существенные экономические и организационные эффекты, в том числе сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием, повышение оперативности и качества подготовки отчетности, снижение затрат на управление персоналом и повышение производительности труда персонала [1].

Таким образом, подытожив, можно сказать, что в настоящее время HRM-системы становятся не только инновационным инструментом, облегчающим эффективное выполнение оперативных работ, но и своеобразным катализатором распространения передового управленческого опыта и современных технологий менеджмента, обеспечивающих компаниям дополнительные адаптационные возможности и конкурентные преимущества.

Согласно исследованиям в области современных учетно-аналитических подходов внедрение HRM-систем позволяет организации продвигаться на более высокий уровень развития и двигаться по пути к лидерству [13].

Разумеется, для успешной реализации проекта внедрения HRM-систем компании потребуется понести финансовые затраты. При этом для экономического обоснования привлечения финансовых ресурсов по внедрению такой системы следует оценить, как изменится уровень развития бизнеса [8], и с помощью эталонного анализа спрогнозировать экономические выгоды [4]. Далее можно воспользоваться подходом анализа зависимости инвестиционных затрат, уровня совершенства развития компании и ее стоимости [5].

Список литературы

1. Говядкин И. Как выбрать HRM-систему // Управление персоналом. – 2008. – №6. – С. 75–78.

2. Савченко И.П., Гранадская О.В. Современные подходы кадрового планирования на предприятии // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2014. – №10 (44). – С. 26–29.

3. Чугумбаев Р.Р. Анализ среды функционирования как инструмент бенчмаркинга показателей экономической эффективности организации // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – №27. – С. 40–47.

4. Чугумбаев Р. Релевантная эталонная группа в методике анализа целевых значений экономических показателей организации // Предпринимательство. – 2009. – №8. – С. 21–27.

5. Чугумбаев Р.Р. Анализ влияния изменения уровня развития бизнеса на структуру инвестированного капитала и стоимость компании [Текст] / Р.Р. Чугумбаев, Н.Н. Чугумбаева // Управленческий учет. – 2015. – №8. – С. 61–70.

6. Чугумбаев Р.Р. Панели управления и другие формы комплексного описания хозяйственной деятельности организаций // Управленческий учет. – 2009. – №9. – С. 50–60.

7. Чугумбаев Р.Р. Показатели долгосрочного развития организации как ключевой аспект комплексного управленческого анализа [Текст] / Р.Р. Чугумбаев // Управленческий учет. – №11. – 2009. – С. 42–50.

8. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Базисные положения эталонного анализа хозяйственной деятельности предприятий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №1. – С. 80–85.

9. Чугумбаев Р.Р. Роль анализа стратегического потенциала организации в комплексном управленческом анализе хозяйственной деятельности // Вопросы современной науки и практики / Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – №3 (17). – С. 205–211.

10. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Особенности эталонного анализа экономических показателей в условиях энтропии развития и функционирования бизнеса // В мире научных открытий. – 2013. – №11.10 (47). – С. 237–244.

11. Чугумбаев Р.Р. Вопросы архитектуры комплексного представления бизнеса в управленческом анализе // Вопросы современной науки и практики / Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – №2 (16). – С. 262–269.

12. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Предпосылки развития методов планирования и контроля потенциала долгосрочного развития // В мире научных открытий. – 2013. – №11.10 (47). – С. 244–251.

13. Чугумбаев Р.Р. Верификация целей бизнеса, ориентированного на лидерство//Вести высших учебных заведений Черноземья. – 2012. – №1. – С. 56–60.

14. Савченко И.П. Инновации в системе управления персоналом компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-sisteme-upravleniya-personalom-kompaniy