

Автор:

Харитонов Антон Сергеевич

магистрант

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

Нижегородский государственный

университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

ЗНАЧИМОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ПОРТАЛА ДЛЯ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрена значимость использования возможностей корпоративного портала в работе современной компании, выделяются и описываются основные положительные моменты. Автором приводятся результаты исследования международной консалтинговой компании McKinsey Global Institute, по которым видно увеличение производительности труда за счет применения социальных технологий в работе компании.*

***Ключевые слова:** корпоративный портал, интранет, база знаний, социальные технологии.*

Корпоративный портал – представляет собой веб-интерфейс для доступа сотрудников к корпоративным данным и приложениям компании. Часто корпоративный портал воспринимается, как синоним интранета – Интернет в миниатюре, который построен на использовании протокола IP для обмена и совместного использования некоторой информации внутри компании [1].

Портал является неотъемлемой частью современной компании и влияет на корпоративную культуру. Являясь мощным инструментом для построения сплоченного коллектива, он помогает в достижении слаженной работы сотрудников.

Портал выступает в роли базы знаний компании и дает возможность новым сотрудникам быстрее адаптироваться, набраться необходимых знаний. Знания являются главным источником устойчивых конкурентных преимуществ компа-

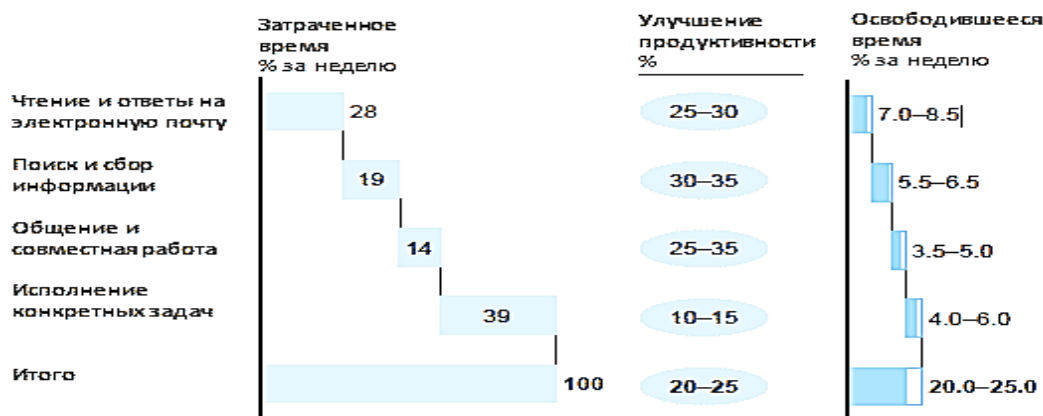
нии, а процесс внутриорганизационного обучения, является основным механизмом обеспечения конкурентных преимуществ. Поэтому на портале размещают обучающие видео, курсы, инструкции, книги, а также сотрудники делятся своим опытом в процессе непосредственного общения.

В эпоху широкого применения различных мобильных устройств, сервисов для быстрого обмена сообщениями, огромной популярности социальных сетей – портал выступает отличной альтернативой для сотрудников. Он включает в себя возможности современных социальных сетей, но в отличие от них содержит только полезную в работе информацию, что положительно влияет на работу сотрудников и вдобавок удовлетворяет их потребность в общении. У каждого сотрудника на портале есть свой профиль, ничем не отличающийся по функциональным возможностям от профилей в социальных сетях, где каждый сотрудник может размещать свои контактные данные, информацию о себе и своей компетенции, фотографии, загружать различные файлы, обмениваться сообщениями с коллегами и создавать рабочие группы для решения задач. Так же как и в социальных сетях, на портале есть новостная лента, где размещается информация о мероприятиях, конкурсах внутри компании, которые были и будут в ближайшее время, информация о различных достижениях сотрудников или офисов [2].

В июле 2012 года McKinsey Global Institute провел исследование, под названием «The Social Economy: Unlocking Value and Productivity Through Social Technologies». В исследовании утверждается, что в результате применения социальных технологий, компании могут повысить производительность труда своих сотрудников на 20–25% [3]. Результаты предоставлены на рисунке 1.

Exhibit 20

Использование социальных технологий в работе может повысить производительность труда на 20-25%



SOURCE: International Data Corporation (IDC); McKinsey Global Institute analysis

Рисунок 1. Результаты исследований

По результатам исследований ученые в McKinsey Global Institute определили четыре основные области, в которых платформы для совместной работы наиболее эффективно повышают производительность труда офисного персонала:

– электронная почта. Около 28% времени (11,2 часа в неделю) в среднем тратиться на ответы и чтение электронной почты. При использовании корпоративных социальных сетей, временные затраты сокращаются на целых 30% (примерно на 4 часа в неделю), за счет возможности поиска по всем созданным сообщениям;

– поиск и сбор информации. 19% (7,6 часов в неделю) в среднем, тратиться на поиск внутренней информации, которой обладают определенные сотрудники в компании. Опять же, из-за возможности поиска среди абсолютно всего созданного контента эта цифра может быть уменьшена почти на 35% (до ~4,9 часов в неделю), экономя, в среднем, 2,7 часа на одного сотрудника;

– общение и совместная работа. Использование телефона, электронной почты, личных встреч между сотрудниками занимает около 5,6 часов рабочей недели (14%). При помощи внутренней социальной сети, сотрудник может напрямую обратиться к нужному человеку, минуя почтовый ящик, и не загромождая

его, что поможет вашей компании сэкономить до 35% рабочего времени (2 часа) на одного работника;

– исполнение конкретных задач. Работники компании на выполнение задач тратят наибольшее количество времени, примерно 39% или 15,6 часов в неделю. Внутренние социальные сети помогают увеличить производительность труда примерно на 15% (2, 3 часа в неделю). С одной стороны корпоративные инструменты позволяют централизовать все рабочие процессы в одном месте, а с другой – все ваши сотрудники могут использовать данные функции для непосредственного исполнения задач [4].

На портале сотрудник всегда может получить доступ к достоверной и полной информации о компании, а именно: информацию о возникновении компании и ключевых датах в истории компании, миссии и целях компании, традициях внутри компании. Также на портале размещается информация об организационной структуре компании, должностные инструкции. В совокупности с личными профилями сотрудников, все это является особенно полезным для новых сотрудников, которые в случае необходимости всегда могут обратиться за интересующей их информацией к своему коллеге. На портале можно организовать проведение опросов и анкетирование. Это позволяет быстро получить достоверную информацию о требованиях сотрудников, узнать их мнение на интересующие вопросы, выявить потребности в чем-либо. Такая информация будет полезна руководству компании. Для устойчивого положения организации, руководству важно понимать уровень удовлетворенности сотрудников рабочим процессом. Проанализировав полученную информации, руководство лучше сможет понять, в какое русло следует направить работу в компании, что следует поменять, в чем нуждаются сотрудники или же наоборот сможет убедиться в полном удовлетворении рабочим процессом со стороны сотрудников. Проведение различных конкурсов и размещение результатов на портале является отличной мотивацией для сотрудников в достижении высоких результатов.

Портал позволяет наладить эффективный процесс работы, за счет не только быстрого поиска необходимой информации и обмена ей между сотрудниками,

несмотря на возможную территориальную удаленность офисов, но и за счет возможности интеграции с различными информационными системами и сервисами, используемыми сотрудниками компании в своей повседневной работе.

Портал необходим для управления коллективной работой, повышения эффективности взаимодействия сотрудников, вовлеченности в дела компании, повышения мобильности в принятии решений и деловых коммуникациях. Информативная и коммуникативная функции корпоративного портала одинаково важны, поэтому не стоит пренебрегать любой из них. Информативная функция помогает сотрудникам выполнять свои профессиональные обязанности, а коммуникативная функция позволяет это делать эффективнее, способствует формированию сплоченного коллектива, что позволяет наладить не только вертикальные, но и горизонтальные связи между сотрудниками компании. Портал делает рабочий процесс сотрудников более комфортным. Давая сотрудникам возможность простого и легкого общения со своими коллегами, как в социальных сетях, портал является серьезным рабочим инструментом в руках современного сотрудника для получения необходимой информации и совместной работы. Корпоративный портал позволяет объединить знания всего коллектива и дает возможность использовать их каждым сотрудником компании в любой необходимый момент времени для решения поставленной задачи. Все это позволяет увеличить уровень конкурентоспособности организации, делает ее современной, успешной и как следствие наиболее привлекательной для клиентов [5].

Список литературы

1. Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративный_портал
2. Блог компании Jomportal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habrahabr.ru/company/jomportal/blog/>
3. McKinsey Global Institute [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/the-social-economy>

4. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.cfin.ru/management/people/corpsocial.shtml>