

Российский рынок программных продуктов по управлению персоналом

Василюк Сергей Сергеевич

Аспирант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: ssvbusiness@mail.ru

Переход к информационному обществу произошел в 1960-е и 1970-е годы и во многом был обусловлен повышением роли компьютеров в жизни людей. Это же и послужило толчком к созданию информационных систем (далее ИС), целью функционирования которых, вне зависимости от их функциональных составляющих, можно считать обеспечение компании достигнутого уровня конкурентоспособности и создание конкурентных преимуществ за счёт оперативной, актуальной, точной, согласованной, унифицированной и экономически эффективной информации.

Эти возможности могут эффективно использоваться при реализации всех функций управления, в числе которых и функция управления персоналом. Электронные инструменты содействия в кадровой работе, такие, как ERP-системы (Enterprise Resources Planning - Планирование ресурсов предприятия), а также малые и средние информационные системы сегодня существенно видоизменяют кадровую работу, способствуя росту ее эффективности. Они делают кадровую информацию мгновенно доступной на рабочем месте каждого руководителя, все операции наглядны, просты и стандартизированы и тем самым доступны даже неспециалистам в области кадров. Алгоритм "не дает менеджеру ошибиться".

В ставшей в последнее время общепризнанной классификации бизнес-процессов, управление персоналом наряду с информационными технологиями или управлением финансами относится к разряду обеспечивающих процессов. С экономической точки зрения, это означает, что в процессе создания добавленной стоимости кадровый менеджмент играет второстепенную роль. Означает ли это, что совершенствование, оптимизация данного процесса существенным образом не сказывается на эффективности бизнеса в целом? Привычно утвердительный ответ на этот вопрос выражает традиционные настроения менеджеров, связывающих управление персоналом исключительно учётными функциями. Тем не менее, очевидно косвенное влияние кадрового менеджмента на все без исключения бизнес-процессы компании. Если рассматривать персонал предприятия как ресурс («человеческий ресурс»), использующийся практически на всех стадиях создания добавленной стоимости (за исключением разве что полностью автоматизированных участков производства), то следует признать наличие скрытого потенциала эффективности управления персоналом. Важно понимать, что заблуждение руководства компании на этот счет может существенно ограничивать конкурентные преимущества фирмы и оборачиваться упущенными возможностями.

Информационные системы управления персоналом выполняют различные задачи на всех уровнях управления: стратегическом, линейном, оперативном. К их числу относятся: сокращение расходов, удержание ключевых сотрудников, персонализация кадровой информации, стратегическое управление персоналом, развитие сотрудников, мониторинг ключевых показателей деятельности и др.

В настоящее время российские системы демонстрируют хорошую динамику развития, однако, западные системы пока все же богаче функционально. Особенностью западных систем является также то, что они разрабатываются (и дорабатываются) уже несколько десятков лет в соответствии с общемировыми принципами эффективного ведения бизнеса (без уклонения от уплаты налогов, ведения двойной бухгалтерии и др.). То есть в западных системах гораздо лучше реализована так называемая "правильная" модель ведения бизнеса. Это преимущество является одновременно и их недостатком (применительно к российским условиям), так как западные ERP-системы хуже приспособлены к работе со сложными, нецелостными и нелогичными бизнес-моделями,

которые более жизнеспособны в России. Недостатком западных систем является также их высокая стоимость, хотя некоторые российские программные системы по стоимости уже догоняют западные ERP-системы.

По своей сути, системы класса HRIS (Human Resource Information Systems – Информационные системы управления персоналом), фактически не отличаются от модулей управления персоналом систем ERP. Разница состоит лишь в том, что модуль управления персоналом может быть полностью интегрирован в комплексную систему ERP или работать в кооперации с другим модулем из линейки того же производителя. У систем HRIS такой возможности нет.

Выбор конкретной ERP(HRIS)-системы для внедрения является сложным процессом из-за следующих основных причин: высокой стоимости приобретаемого продукта (доходящей до нескольких миллионов долларов); большого разнообразия предлагаемых ИС; длительности срока подготовки специалистов по внедряемому продукту, предпродажного цикла (от нескольких месяцев до нескольких лет) и самого цикла внедрения (цикл внедрения ИС даже на одной производственной площадке предприятия может длиться до нескольких лет), а также ряда других причин.

При выборе той или иной ERP-системы необходимо понимать, что автоматизация ради автоматизации не имеет смысла. Следует четко представлять, что наилучшая в мире ERP-система не сможет решить все проблемы предприятия. Любая ERP-система — это, прежде всего, инструмент для повышения эффективности и качества управления предприятием, принятия правильных стратегических и тактических решений на основе автоматизированной обработки актуальной и достоверной информации. В то же время, ERP-система — это не только инструмент для бизнеса, но и технология его ведения.

При выборе ERP(HRIS)-системы, несмотря на неоспоримые их достоинства, нельзя не сказать о ряде проблем, с которыми в настоящее время сталкиваются их пользователи:

1. Неэффективность внедрения. Следует сказать, что по данным зарубежных аналитиков, до 70% проектов внедрения ERP-систем завершаются неудачно.
2. Сложность эффективной интеграции ERP-систем с приложениями третьих фирм (в первую очередь, с приложениями электронного бизнеса).
3. Низкая производительность ERP-систем при интеграции их с приложениями электронного бизнеса (особенно, B2B), когда необходимо оперативно обрабатывать одновременные запросы многих тысяч пользователей о состоянии своих заказов.
4. Ограниченные аналитические возможности ERP-систем и недостаточная поддержка процессов принятия решений.
5. Слабые возможности по генерации отчетов (особенно, сложных). В большинстве ERP-систем реализованы возможности получения только статичных (хотя и комплексных) отчетов.

В этой связи, можно предположить, что эти недостатки определяют направления дальнейшего развития HRIS систем, что сделает их еще более действенным инструментом, способствующим повышению эффективности управления персоналом организации.