

Исполнение
Контроль и анализ
Управление персоналом
Информационные технологии
1С:Зарплата и управление персоналом
/ 1С:Электронное обучение. Корпоративный университет
1С:Зарплата и управление персоналом КОРП
1С:Оценка персонала

СООТВЕТСТВИЕ ЗАДАЧАМ КОМПАНИЙ И ТРЕБОВАНИЯМ ВРЕМЕНИ

Пешкова Людмила, фирма «1С»

Специализированная выставка по HR-менеджменту, тренингу и развитию персонала «Персонал Москва 2013» позволила специалистам по управлению персоналом и руководителям компаний обсудить ряд насущных вопросов и обменяться опытом. Выставка показала, что специализированные программные продукты фирмы «1С» в полной мере соответствуют требованиям времени, а их использование позволяет сократить затраты на обработку информации и анализ данных, эффективно планировать и осуществлять кадровую политику.

По данным организаторов выставки, в России около 69 млн человек заняты на рынке труда, из которых 5,5 млн работают в Москве. Учитывая условия современной конкуренции, сотрудники являются решающим фактором

успеха каждого предприятия. Поэтому специалисты в области управления персоналом нуждаются в исчерпывающем обзоре рынка новых продуктов и услуг в области кадрового дела. И выставка, в работе которой приня-

ли участие 3 663 HR-специалиста, а свои продукты и услуги представили 89 экспонентов из России, Германии и Латвии, предоставила им эту возможность. Поиск сотрудников и используемые для этого технологии и средства, оценка эффективности нанятых сотрудников и инвестиций в развитие персонала, мотивация персонала на основе ключевых показателей эффективности, повышение квалификации и обучение сотрудников — эти вопросы находились в центре внимания посетителей и участников выставки.

Поиск и оценка

Потребность в персонале, по мнению всех участников выставки, весьма велика. Недостаток рабочих кадров ощущается и в столице, и в регионах. С нехваткой персонала, обученного и квалифицированного, сталкиваются и крупные корпорации, и небольшие компании. В то же время рынок труда предлагает работников множества различных профессий и разных специализаций. По данным аналитических агентств, соотношение между спросом и предложением на рынке труда в 2013 году остаётся достаточно сбалансированным. Россия пока уверенно удерживается среди мировых лидеров по темпам найма персонала. Поэтому одна из актуальных тем, которая обсуждалась практически на всех площадках выставки, круглых столах и в дискуссиях — поиск сотрудников.

Где и как искать молодых специалистов? Как выбрать из множества рыноч-

ных предложений именно нужного компании сотрудника? Какие методики для этих целей наиболее эффективны? Как выйти на нужного человека в социальной сети и выстроить общение с ним, чтобы он не прекратил диалог, когда получит приглашение на собеседование? Множество вопросов, ответить на которые пытались практически все участники выставки. Так, Елена Малильо из компании CUBES Assessment & Coaching предложила использовать модель оценки DISC для определения будущих «звезд» продаж и прогнозирования линии их развития в компании. Модель базируется на основных поведенческих факторах личности:

- Dominance (D) — доминирование;
- Influence (I) — влияние;
- Steadiness (S) — стабильность;
- Compliance (C) — исполнительность, добросовестность.

Каждый из нас обладает той или иной комбинацией этих факторов. И эти комбинации позволяют с высокой долей достоверности определить и предсказать основные поведенческие характеристики личности. Как человек принимает решения и реализует поставленные задачи? Как взаимодействует и общается с окружающими? Как относится к изменениям и установленным правилам? Каков его вклад в работу команды? Что его мотивирует и вдохновляет? Какие факторы могут ограничивать его эффективность? По мнению Е. Малильо, использование именно модели DISC позволяет ответить на все эти вопросы.

Для подбора персонала и прогнозирования его успешности, по мнению **Вячеслава Московского**, генерального директора компании «Акмера Брайт Пипл», можно использовать нестандартную методику, апробированную, например, при подготовке команд космонавтов. В основу такой методики положены традиционные науки — психология, психология развития, социология, философия, педагогика, которые дополнены околонучными исследованиями и знаниями из астрологии, нумерологии экстрасенсорики. Всё вместе, по словам В. Могильного, позволяет с валидностью 95% быстро оценить индивидуально-личностный потенциал человека, и в какой сфере он может достичь результата. Для оценки нужны всего лишь фамилия, имя, отчество потенциального работника. Время на обработку данных составляет от 15 до 60 мин.

Чаще всего при подборе персонала применяется его тестирование на соответствие профессиональным знаниям и личностным качествам.

Различные методики оценки знаний, навыков и умений персонала используются и при аттестации сотрудников. Так, **Виктор Рубан**, генеральный директор группы компаний «Персонал Софт» отмечает, что большим спросом у специалистов HR-служб пользуется методика оценки персонала 360 градусов, поддерживаемая программным продуктом «1С:Оценка персонала». Кроме этой методики, программой поддерживаются и другие профессиональные и психологические тесты.

Более того, имеется возможность построения профилей успешных сотрудников, которые, наиболее интересны для компании. По оценкам участников выставки, иметь эту программу и постоянно ею пользоваться выгоднее, чем эпизодически оценивать возможности кандидата при приёме на работу, пользуясь услугами внешних консультантов.

Интернет-площадки и социальные сети

Традиционные способы привлечения кандидатов уходят в прошлое, а социальные сети становятся частью нашей жизни. В рамках дискуссии «Поиск сотрудников через соцсети: каких специалистов и как подбирать» опытом поделилась **Татьяна Титова**, HR-специалист компании PricewaterhouseCoopers. Сегодня в мире прослеживается два тренда — увеличить число сотрудников и сэкономить на их поиске и найме. Социальные сети — наиболее эффективный источник, который позволяет компании напрямую выйти на кандидата, охватить более широкую аудиторию и улавливать изменяющиеся тренды. Компания предлагает подписываться на свои новости на различных социальных площадках, транслирует свои конкурентные преимущества как работодателя.

По словам Т. Титовой, существуют различия в специфике и формате общения при поиске опытных специалистов и молодых выпускников. Опытные канди-

даты либо уже устроены, либо находятся в пассивном поиске новой работы. При поиске и найме таких кандидатов чаще используются профессиональная сеть LinkedIn для изучения, сколько и каких специалистов, на каком рынке представлено. Кроме того, используются профессиональные рекомендации работников компании и сотрудничество с рекрутинговыми агентствами.

Со студентами и выпускниками вузов наиболее динамичное общение в соцсетях ВКонтакте и Facebook, которые используются для продвижения бренда работодателя, информирования о различных мероприятиях, программах, стажировках, для установления контактов с выпускниками региональных вузов. Однако к работе с сетями, подчеркнула Т. Титова, надо подходить системно: ориентироваться на конкретную аудиторию, регулярно обновлять контент, поддерживать интерактивность. Одному человеку не справиться, нужна команда маркетологов, отвечающая за продвижение бренда.

Марианна Татарникова, HR-директор World Gym Group тоже считает, что социальные сети — один из важнейших инструментов в рекрументе. Использует Интернет для поиска линейного персонала и группа компаний «О'КЕЙ». По словам **Ильи Швецова**, руководителя по управлению персоналом, в компании высокая текучка водителей, грузчиков, кассиров, всего — несколько сотен наименований вакансий. Люди работают, в среднем от трёх до шести месяцев, и по-

стоянно требуется их замещать или набирать новых. Приходится использовать различные каналы поиска сотрудников, и социальные сети сегодня обходить вниманием никак нельзя.

Работа с различными методиками подбора и оценки персонала, каналами и источниками его поиска требует, в свою очередь, использования информационных систем. Так, система «1С:Зарплата и управление персоналом 8», с которой познакомились участники выставки, поддерживает все процессы подбора персонала, начиная от формирования профиля требований к должности и до зачисления сотрудника в штат, при этом учитываются различные варианты подбора, существующие в компании.

Ключевые показатели эффективности (KPI)

Каждый работодатель хочет, чтобы сотрудники трудились с максимальной отдачей, а каждый работник мечтает больше зарабатывать. Поэтому российские компании всё в большей мере используют в целях мотивации персонала KPI (Key Performance Indicators — ключевые показатели эффективности). По словам **Екатерины Бойцовой**, директора по персоналу аутсорсингового подразделения BDO, чтобы система ключевых показателей была эффективной, необходимо помнить, что ключевые показатели должны быть всегда привязаны к корпоративным стратегическим целям, ключевым

бизнес-процессам и проектам развития. Ключевые показатели должны фокусировать внимание и усилие пользователей на достижение нескольких высокоприоритетных задач, а не рассеивать их на слишком многие вопросы. Внедрение системы КРІ должно вызвать в организации реакцию положительных изменений.

По мнению **Елены Буравлёвой**, независимого консультанта, задумываясь о внедрении системы КРІ, необходимо учитывать ряд методических и организационных вопросов, без ответов на которые данная система не принесет ожидаемого результата. Существенным фактором, влияющим на эффективность управления по КРІ, является организация системы сбора, обработки и анализа данных, на основании которых будут рассчитываться показатели и формироваться оплата труда. Инструментом для решения этих важных задач сегодня однозначно является информационная система. И такой системой может быть, например, «1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП»

Наталья Шведова, заместитель директора ООО «Компания АиБ» (Новоуральск) поделилась опытом использования этой системы для формирования и распределения переменной части заработной платы по ключевым показателям эффективности на предприятии разветвленной структуры нефтегазовой отрасли. В организации численность сотрудников составляет 4,5 тыс. чел., количество КРІ — 500, должностей в штатном расписании — 210, на одну должность приходится от 2

до 5 показателей. За 4 года эксплуатации система премирования по ключевым показателям эффективности показала себя достаточно гибкой, адаптированной к системе развития материального стимулирования. Однако для реализации такой системы обязательным, по мнению Н. Шведовой, являются наличие грамотной методологии, желание и здравый смысл.

Повышение квалификации

Как показывает практика, повышение квалификации персонала может быть серьёзным фактором мотивации работника. Так, по данным онлайн-опроса, проведённого JOB.RU в январе 2013 г., почти 95% респондентов в том или ином виде изъявили желание повысить свою квалификацию. Однако лишь четверть респондентов готова взять все расходы на себя. Почти 70% опрошенных заявили, что готовы к обучению, но только если работодатель поучаствует в процессе материально. При этом голоса тех, кто не хочет тратиться на дополнительное образование, и тех, кто рассчитывает получить хотя бы частичную компенсацию от начальства, разделились практически поровну: 34% против 35,2%.

Повышение квалификации персонала — это залог успешного развития компания, поскольку мотивируются наиболее амбициозные сотрудники, укрепляется бренд организации как работодателя и повышается её конкурентоспособность. Поэтому внедрение в прак-

тику компании корпоративного университета, программ дистанционного обучения позитивно сказывается на повышении квалификации сотрудников, их заинтересованности и, как следствие, на повышении производительности. Однако при внедрении системы дистанционного обучения, особенно в территориально распределённых компаниях, необходимо не только определиться для чего оно нужно, но и разработать технические регламенты, рекомендации, инструкции.

И тут не последнюю роль играет специфика перевода материалов из очного обучения в электронное. По словам **Елены Тихомировой**, генерального директора «Центра eLearning», чтобы не потерять качество курса, необходимо грамотно выстроить программу обучения. Преподавателя курса попросить написать перечень вопросов, которые задают ему чаще всего и в какой момент. Чтобы учесть их при переводе курса из очного в электронное. Программа курса может состоять из практических примеров, кейсов, историй, т.е. всего того, что связывает теоретический курс с реальностью. Кроме того, дать практикумы, чтобы специалист мог попробовать себя уже в работе. Внутри практикумов дать хорошую обратную связь.

Для создания профессиональных курсов обучения и проведения оценки полученных знаний и приобретённых навыков, в том числе и с помощью тестов, может использоваться прикладное решение «1С:Электронное обучение. Корпоративный университет», которое интегрируется с информационной системой «1С:Зарплата и управление персоналом 8». Многие предприятия используют эти системы в качестве инструментов службы персонала. Использование профессиональных тестов важно при отборе кандидатов на вакантные позиции либо при проверке знаний тех сотрудников, которые обязаны регулярно обновлять и пополнять эти знания (например, знание характеристик номенклатуры менеджерами по закупкам и продажам).

Выставка «Персонал Москва 2013» показала, что специализированные программные продукты фирмы «1С» в полной мере соответствуют современным задачам специалистов по управлению персоналом, помогают им обрабатывать большие объёмы кадровой информации, проводить анализ данных, эффективно планировать и осуществлять кадровую политику.