

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ  
HRM-СИСТЕМ В РАМКАХ  
ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО  
КОММУНИКАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
В СФЕРЕ ОБУЧЕНИЯ И ЛИЧНОСТНОГО  
РАЗВИТИЯ**

**USING MODERN HRM-SYSTEMS  
IN THE FRAMEWORK OF BUILDING  
EFFECTIVE COMMUNICATION  
MANAGEMENT IN THE FIELD  
OF EDUCATION AND PERSONAL  
DEVELOPMENT**

*Статья посвящена рассмотрению современных HRM-систем в качестве инструмента, позволяющего развивать коммуникационный менеджмент компании в сфере обучения и личностного развития сотрудников. Каждая из них обладает рядом преимуществ и особенностей, в соответствии с которыми и выбирается система. Выбор профессиональной системы обучения должен соответствовать размерам компании и ее уровню. Среди большого множества предлагаемых систем необходимо подобрать именно ту, которая будет соответствовать как финансовым возможностям предприятия, так и функциональным.*

**Ключевые слова:** информационные системы, управление персоналом, HRM-системы, управление человеческим капиталом, коммуникационный менеджмент, управление рабочей силой, автоматизированные системы управления, развитие человеческих ресурсов, обучение, карьера, система дистанционного обучения.

*The article is devoted to the review of modern HRM-systems as a tool that allows developing communication management in the field of training and personal development of employees. Each of them has a number of advantages and features, according to which the system is selected. The choice of a professional training system should correspond to the size of the company and its level. Among a large set of technical systems, it is necessary to select exactly the one that will correspond to both the financial capabilities of the enterprise and the functional one.*

**Keywords:** information systems, human resource management, HRM-systems, human capital management, communication management, work force management, property management system, human resources development, training, career, distance learning system.

Коммуникационный менеджмент – это важный инструмент для построения эффективной коммуникации, он является незаменимым помощником при достижении поставленных целей, среди которых – разработка стратегии эффективности организации, формирование внутренней и внешней коммуникации компании, построение корпоративной культуры.

В настоящее время автоматизированные системы управления (АСУ) или – в английском варианте – Property Management System (PMS), повсеместно применяются в различных сферах деятельности: в логистике, промышленности, энергетике, в индустрии туризма и гостеприимства и др. В области управления персоналом такие программы называются Human Resources Management System (HRM-системы). Такие си-

стемы имеют широкие функциональные возможности: базовые функции, подлежащие автоматизации, – кадровое делопроизводство и расчёт заработной платы (как постоянной части, так и премий, бонусов, прочих компенсаций). Благодаря постоянному развитию технологий, современные HRM-системы могут послужить незаменимым элементом в рамках построения эффективной корпоративной культуры, основанной на интеграции корпоративной коммуникационной среды и учетных систем организации.

На данный момент в мире существует огромный выбор HRM-систем. Разработчики, по просьбе заказчика, адаптируют свой программный продукт под любое предприятие. В то же время, в наши дни существует множество готовых модификаций, что позволяет выбрать подходящую систему с учетом всех особенностей той или иной компании.

<sup>1</sup> Магистрант АНО ВО «Российский новый университет».

© Головня А.В., 2017.

Одной из задач, решаемой с помощью внедрения и грамотного использования HRM-системы, является корпоративное обучение сотрудников.

Основными этапами обучения персонала являются:

- определение целей обучения;
- выбор метода обучения;
- проведение обучения и постоянный контроль;
- анализ результатов обучения;
- анализ эффективности обучения.

Наличие у персонала требующихся компании знаний и навыков способствует развитию компании, не дает ей стоять на месте и сохраняет конкурентоспособность. По этим причинам обучение сотрудников организации очень важно для успешности компании. Эффективность обучения значительно повысится при одновременном проведении организационных и технологических изменений, при которых сотрудники смогут применить полученные навыки на практике.

К ключевым критериям выбора HRM-системы для обучения сотрудников и их развития относятся:

- наличие технической документации и подробной информации о функциях и возможностях системы;
- наличие пробной версии программы для проведения тестирования продукта;
- простота пользовательского интерфейса и администрирования;
- возможность расширения комплексной системы автоматизации HR-процессов;
- возможность объединения пользователей в различные группы и массового назначения этим группам учебных курсов;
- наличие в системе календарей расписания или графиков обучения, помогающих планировать процесс обучения для отдельных пользователей или групп;
- возможность создания отчетов и наличие конструктора для их составления.

В наши дни информационные технологии позволяют реализовать старую мечту человечества – получать знания, не сходя с рабочего места. Тем не менее, не стоит забывать, что внедрение такой системы для обучения сотрудников компании – это довольно сложный и весьма затратный процесс. При их внедрении могут возникать различные сложности и риски. Стоит уделить внимание обучению сотрудников непосредственно обращению с системой и особенно акцентировать внимание на безопасности использования программы.

HRM-система, позволяющая использовать ее как инструмент корпоративного обучения и личностного развития, имеет уникальный лич-

ный кабинет сотрудника с доступом к сервисам обучения, данным по его компетенциям и возможностям карьерного роста, показателям KPI. Интерфейс-системы – важный критерий выбора, поэтому необходимо обратить внимание на насыщенность экранов данными, цветовую гамму, размер шрифта и т.д., потому что сотрудники ежедневно будут проводить длительное время за компьютером. HRM-система для развития и обучения персонала предназначена для планирования и отслеживания корпоративных образовательных курсов, создания целевых программ для формирования актуальных знаний и навыков, вдохновения сотрудников, развития талантов, требуемых компании в настоящий момент.

Лидерами на рынке систем корпоративного обучения являются компании Saba Software, Plateau Systems, Cornerstone OnDemand. К числу визионеров, то есть тех, кто наиболее близко находится по отношению к лидерам, отнесены компании SumTotal GeoLearning, Meridian Knowledge Solutions, Taleo, IMC, OutStart, Mzinga, Element K, Certpoint. Челленджерами (ожидающими своего «выхода») в сегменте систем корпоративного обучения являются Oracle EBS OLM and OiL и SAP. Что касается нишевых игроков, то это Blackboard, Oracle PeopleSoft ELM, Ancile Solutions, SilkRoad technology. На российском рынке присутствуют средства автоматизации корпоративного обучения самых разных вендоров, однако явных лидеров пока не намечается. Здесь представлены и предложения мегавендоров HRM типа Oracle и SAP, и решения специализированных разработчиков (SuccessFactors, Moodle, WebSoft, «Гиперметод»), и порталные решения на базе, например, Microsoft SharePoint, в том числе разработанные для нужд конкретной компании.

Из систем отечественного производства можно выделить систему «Монолит:Персонал», которая содержит модуль управления производственным обучением персонала – очным и дистанционным, а также обучением на рабочем месте – «полевым». В системе реализована поддержка ряда взаимосвязанных задач, связанных с развитием персонала, среди которых: формирование кадрового резерва предприятия, планирование карьеры сотрудников, управление развитием.

Существуют также онлайн-ресурсы, среди которых Yaware, Talantix, LMS Moodle, iSpring Online и прочие. Использование таких систем позволяет работникам быть вовлеченными в процесс обучения, находясь не в одном помещении, а где угодно, то есть использовать программу дистанционно. Тесты, вебинары и электронные

курсы можно адаптировать в зависимости от целей обучения и сферы деятельности компании.

Преимуществами использования HRM-систем в рамках построения эффективной корпоративной культуры в сфере обучения персонала компании являются:

- возможность формирования программ обучения с разной степенью детализации – начиная с указания темы обучения до детально проработанной структуры;

- возможность экономии средств компании на найме преподавателей;

- отсутствие необходимости организации специальных мест для обучения;

- наличие автоматической настройки и назначения программ обучения сотрудников или позиции штатного расписания;

- возможность разработки плана мероприятий по обучению сотрудников с учетом назначенных и фактически пройденных программ;

- контроль ключевых точек ввода сотрудников в новую должность: структура подчинения, должностные обязанности, план обучения и развития навыков;

- электронный метод позволяет сочетать в себе аудио-, видео- и текстовый материал, что дает широкие возможности для создания курсов ответственным лицам, исходя из потребностей и специфики бизнеса.

Не стоит забывать, что сам факт установки современной системы, направленной на обучение и развитие сотрудников, не означает безусловного получения отдачи. Эффективность автоматизации обучения зависит от целого комплекса скоординированных мероприятий. При выборе HRM-системы стоит сравнивать программные продукты одного класса, а также те, которые схожи между собой по функциональности.

Очевидное преимущество в том, что лектору и сотрудникам необязательно собираться в учебной аудитории, а значит проходить обучение можно прямо с рабочего места, что способствует построению гибкого графика и оперативному процессу, а также экономии бюджета компании примерно на 30-40%.

С помощью систем дистанционного обучения можно не только обучать сотрудников, но и проверять их знания, тестировать потенциальных стажёров. В последнем случае это работает как предварительный этап отбора претендентов на должность. Таким образом, можно сделать вывод, что система дистанционного обучения – это единая электронная среда для комплексного управления учебным процессом в организации.

Разработчики HRM-систем постоянно работают над совершенствованием своих систем и на

льготных условиях предлагают своим клиентам приобретение обновленной версии продукта. Таким образом, именно профессиональные программы более рекомендованы для использования гостиницами.

Можно сделать вывод, что автоматизация управления обучением и личностным развитием позитивно влияет на степень соответствия сотрудников предприятия занимаемой должности за счет своевременной переподготовки персонала. Постоянная переподготовка существенна не только для высокотехнологичных предприятий, постоянно совершенствующих производственные процессы, но и для торговых компаний, реализующих все новые и новые виды товаров – ведь доскональное знакомство с товаром несомненно увеличивает объемы реализации.

## Литература

1. ГОСТ 33707-2016 (ISO/IEC 2382:2015) «Информационные технологии (ИТ). Словарь».

2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. в ред. законов Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изм. и доп., вступили в силу с 10.01.2016).

4. ГОСТ 24.104-85 «Единая система стандартов автоматизированных систем управления. Автоматизированные системы управления. Общие требования».

5. Морозова Н.С., Морозова Т.М. Современные виды и методы подготовки и переподготовки персонала // Цивилизация знаний: российские реалии: труды Семнадцатой Международной научной конференции (г. Москва, 22–23 апреля 2016 г.). – М.: РосНОУ, 2016. – С. 272–275.

6. Медиаресурс для владельцев, управляющих и специалистов гостиничного бизнеса. Совместно с журналом «Современный отель» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hotelexecutive.ru>

7. Медиаресурс TAVVISER: государство, бизнес, ИТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/>

8. Quality management systems – Fundamentals and vocabulary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.belgiss.org.by/russian/quality/iso/iso\\_9000\\_2005\\_e.pdf](http://www.belgiss.org.by/russian/quality/iso/iso_9000_2005_e.pdf)