

Л. О. Анисифорова, А. В. Логинова

Информационные системы кадрового менеджмента

Одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Многогранность задач, связанных с управлением персоналом предприятия, предполагает множество направлений этой важной проблемы.

Процесс организации кадров (формирования персонала) включает следующие функции:

- профориентация работников и профотбор;
- привлечение рабочей силы на предприятие;
- организация приема работников;
- расстановка работников по рабочим местам;
- организация труда работников, в том числе соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, и совершенствование условий труда;
- формирование резерва, подготовка руководителей, организация их работы;
- повышение квалификации работников;
- социально-бытовое обслуживание работников;
- материальное и иное стимулирование труда работников;
- оценка результатов деятельности работников;
- разработка положений о корпоративной культуре;
- мониторинг рынка труда и заработной платы;

- мониторинг рабочего времени;
- прогноз потребности в персонале;
- психодиагностика кадров;
- общий кадровый аудит;
- прогноз потенциальных конфликтов и т. д.

Система управления персоналом (УП) — это набор инструментов и методов, позволяющих предприятию иметь персонал в нужном количестве и того качества, которое требуется для осуществления его деятельности.

Анализ работы с кадрами включает прежде всего разработку кадровой политики.

Цель кадровой политики предприятия заключается в обеспечении оптимального соотношения обновления и сохранения численности и качественного состава кадров.

Выделим наиболее важные аспекты, характерные для современной концепции УП.

1. Важное значение горизонтальных связей внутри организации. Акцент делается на формировании работоспособных команд. Децентрализация функции управления персоналом в системе линейного управления: руководители служб по работе с персоналом оказывают поддержку линейным менеджерам.

2. Планирование трудовых ресурсов интегрируется в производственное планирование.

3. Цели работников определяются в соответствии с целями и стратегией компании в целом.

4. Важное значение придается развитию целостной корпоративной культуры и установлению баланса между целями и потребностями компании и ее окружением.