и повышения их конкурентоспособности путем мобилизации природно-ресурсного потенциала соседних территорий и активных торгово-экономических отношений. Это является основой в развитии сотрудничества не только в рамках территориальных образований, но и на уровне всей национальной экономики.

Библиографические ссылки

1. Лаврова Е. В. Трансграничное сотрудничество: проблемы, перспективы и экономическая безопасность : [сайт] // Фундаментальные исследования. 2016. № 11-5. С. 1026–1030. URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=41296> (дата доступа: 18.02.2021).

2. Европейская рамочная конвенция о приграничном сотрудничестве территориальных сообществ и властей (ETS N 106) : [сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901734774> (дата доступа: 10.02.2021).

3. Конвенция о межрегиональном сотрудничестве государств – участников Содружества Независимых Государств : [сайт]. URL: https://pravo.by/upload/docs/op/N01600091_1585774800.pdf (дата доступа: 10.02.2021).

4. Давидов Д. М. Приграничное и трансграничное сотрудничество как фактор развития эксклавно-го региона России // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2008. № 6. С. 7–77.

5. Об утверждении Основных направлений внутренней и внешней политики Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 14 нояб. 2005 г., № 60-3 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

УДК 331.08:331.101.52:331.101.68

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А. С. Захарченко

*Магистрантка экономического факультета
Белорусского государственного университета, г. Минск*

Научный руководитель: **В. Ф. Байнев**

*Доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой инноватики и предпринимательской деятельности
экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск*

В статье с позиции необходимости цифровизации и формирования экономики знаний обосновывается значимость повышения эффективности управления персоналом на основе инновационных методов и подходов к его осуществлению. Выявлены проблемы функционирования системы управления персоналом на предприятии. Предложены конкретные меры, связанные с автоматизацией процесса управления персоналом, осуществлено их экономическое обоснование.

Ключевые слова: управление персоналом; методы управления персоналом; система управления персоналом; система SAP ERP.

INNOVATIVE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

A. S. Zakharchenko

Master's Student of the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk

Supervisor: **V. F. Baynev**

Doctor of Economics, Professor, Head of Innovation and Entrepreneurship Department at the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk

In the article, from the standpoint of the need for digitalization and the formation of a knowledge economy, the importance of increasing the efficiency of personnel management based on innovative methods and approaches to its implementation is substantiated. The problems of functioning of the personnel management system at the enterprise. To solve the identified measures, specific measures were proposed related to the automation of the personnel management process, and their economic justification was carried out.

Keywords: HR management; HR management methods; HR management system; SAP ERP system.

В условиях формирования экономики знаний неизмеримо возрастает роль человеческого фактора и, соответственно, системы управления персоналом [1]. Как известно, «формирование эффективной системы управления персоналом является одним из наиболее сложных предметов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена. При этом обычно под управлением персоналом понимается комплекс управленческих воздействий (принципов, методов, средств и форм) на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их потенциала при выполнении трудовых функций» [2, с. 186].

Сущность системы управления персоналом была хорошо раскрыта Л. В. Балабановой, с точки зрения которой «система управления персоналом – это не только воздействие и эффективное использование трудового персонала, но и процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, обучения и мотивации персонала, направленный на эффективное его использование и достижение целей предприятия и работников» [3, с. 38].

Исходя из вышесказанного, автор предложил свое определение системы управления персоналом – это система, которая представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, методов и соответствующего механизма управления, направленных на повышение производительности труда и качества работы.

Что касается применения инновационных методов управления персоналом, то это становится реальной практикой в управлении трудовым потенциалом предприятий. При этом важное место занимает автоматизация, которая становится все более широким понятием, включая в себя некоторые новые частные проблемы своего научного и технического развития: компьютеризацию, роботизацию и другие специальные или отраслевые представления. Однако смысл и ее основное назначение остаются неизменными – облегчение или вытеснение рутинного труда человека.

Решение SAP «Управление человеческим капиталом» (SAP ERP Human Capital Management, SAP ERP HCM) – эффективный инструмент для работы с трудовым ресурсом компании, который в едином информационном пространстве не только автоматизирует и синхронизирует бизнес-процессы управления персоналом в соответствии с требованиями регуляторных органов государства, но и помогает бизнесу в развитии данного ресурса.

На примере Тампоначного управления РУП «ПО «Белоруснефть» были выявлены проблемы действующей там системы управления персоналом, которые ведут к тому, что эффективность работы персонала находится на низком уровне. Так, работа отдела по работе с персоналом в Тампоначном управлении РУП «ПО «Белоруснефть» осу-

ществляется трудоемким способом. В частности, трудоустройство занимает 3–5 часов, так как и сотрудникам, и кадровым работникам приходится заполнять нормативные бланки вручную. В связи с интенсивным движением персонала специалисты по кадрам не всегда успевают оперативно внести информацию в базу данных 1С, что оказывает непосредственное негативное влияние на работу других отделов.

С введением автоматизированной системы управления в компании будут оптимизированы множество печатных форм документов, которые необходимы для трудоустройства/приема/увольнения/перевода сотрудников, а также регистрация этих форм. Предоставление отпусков и командировок, ведение договоров подряда, личного дела сотрудника, управленческий учет и многие другие процессы будут вестись автоматически.

Благодаря автоматизации, на выполнение кадровых операций сотрудники тратят не более часа, HR-сотрудники оперативно вносят данные о персонале, а в дальнейшем на основании этой базы другие подразделения формируют собственную документацию. Нами было выяснено, что именно несвоевременность внесения данных специалистом по кадрам не позволяла двигаться процессу распространения информации дальше по другим департаментам.

Вторая задача, которую нам удалось решить в Тампонажном управлении РУП «ПО «Белоруснефть» – наладить четкую систему коммуникаций между отделами. 1С – единая база, где необходимая информация находится в доступе многих подразделений компании. Отмечу, что «Белоруснефть» работает на базе седьмой версии программы. От перехода к более усовершенствованной 1С 8 компания отказалась, так как в действующей базе уже налажен процесс взаимодействия между кадрами и финансами, для чего с обеих сторон была приложена масса усилий. Появилась возможность анализировать информацию о кадровом составе, использовании рабочего времени и фонда оплаты труда для принятия управленческих решений. Кроме того, ускорился процесс ввода и расчета первичных данных.

Расчет экономического эффекта от предложенного нами проекта автоматизации процесса управления персоналом в Тампонажном управлении РУП «ПО «Белоруснефть» показал, что его реализацию обеспечит предприятию экономию денежных средств в общем объеме 138 000 руб. в год за счет снижения расходов от ошибок при обработке данных и уменьшения эксплуатационных расходов, а также благодаря повышению производительности труда работников управления персоналом. Поскольку стоимость внедрения, настройки и обучения персонала для работы со стандартизированной системой для организаций с характеристиками, схожими с ТО РУП «Белоруснефть», составляет около 100 тыс. руб., а лицензионные платежи за ее использование – 12 тыс. руб. в год был сделан вывод о том, что реализация предложенного нами проекта экономически целесообразна.

Итак, внедрение системы автоматизации управления, как и любое серьезное преобразование на предприятии, является весьма сложным процессом. Однако помимо чисто экономического эффекта, данное мероприятие влечёт за собой снижение ошибок при обработке данных, улучшение рабочего климата и снижение стресса, ускорение процесса ввода и расчета первичных данных.

Библиографические ссылки

1. Байнев В. Ф. История экономики знаний: технико-технологический и политико-экономический анализ: монография. Минск : Право и экономика, 2020. 158 с.
2. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учебное пособие. Москва : Изд-во РАГС, 2005. 224 с.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управление персоналом: учебник. Киев : Центр учебной литературы, 2011. 468 с.