

Литература

1. Министерство энергетики Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minenergo.gov.ru>, свободный.
2. Коршунов И.А., Гапонова О.С. Анализ причин гибели и долгосрочные стратегии развития стартапов // Экономический анализ: теория и практика: Ежемесячный журнал, 2014. – №46. – С. 38-49.
4. Любушин Н.П., Бабичева Н.Э. Теоретические основы экономического анализа развития организаций и законы развития систем // Экономический анализ: теория и практика: Ежемесячный журнал, 2012. – № 36. – С. 2–12.
5. Адизес И.К. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 262 с.
6. Фатхутдинов, Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. – Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2013. – 448 с.

**СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В ОТРАСЛЕВЫХ РЕШЕНИЯХ SAP HR (НА ПРИМЕРЕ «САХАЛИН
ЭНЕРДЖИ»)**

Я.А. Перфильева

Научный руководитель доцент И.В. Шарф

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Работа с персоналом в условиях современного динамично развивающегося рынка является одним из ключевых факторов повышения эффективности компании и конкурентоспособности бизнеса. Выдвигаются все более жесткие требования, как к сотрудникам, так и к системе управления персоналом. Наряду с типовыми функциями, такими как подбор кадров и делопроизводство, важную роль начинают играть такие задачи как планирование затрат, анализ эффективности трудовых ресурсов и обеспечение роста производительности персонала за счет систем мотивации, оценки и развития персонала. Одним из самых эффективных методов повышения системы мотивации на предприятии является внедрение технологий, то есть программного продукта, который поможет решить проблемы, образовавшиеся на предприятии.

По данным, Росстата, 67% компаний для автоматизации HR-процессов используют внешние разработки, 11% - разрабатывают ИТ-решения внутренними силами, 22% респондентов применяют как внутренние, так и внешние решения для автоматизации различных HR-процессов.

Программа SAP HR представляет собой комплексное технологическое решение задач по работе с персоналом, начиная от повседневного оперативного учета данных до принятия стратегических решений по развитию бизнеса. Функции программного обеспечения не ограничиваются учетом персонала, а включают в себя решения по мотивации, развитию, обучению и оценки эффективности деятельности персонала.

SAP – это гибкая программная система для адаптации необходимых бизнес-процессов, интегрируемая с остальными модулями (финансы, зарплата, логистика).

Основная задача рассматриваемого продукта – оптимизация процессов управления персоналом. Корпоративная информационная система SAP HR оснащена востребованным на сегодняшний день модулем SAP Human Resources Management System.

Примером успешного внедрения программного обеспечения SAP ERP является компания «Сахалин Энерджи». За счет данного продукта упростилась работа не только касаясь мотивации персонала, но и всего производственного процесса. При внедрении автоматизированной системы управления персоналом на базе модуля SAP HCM в «Сахалин Энерджи» стало обеспечиваться эффективность управления персоналом, и открылись дополнительные возможности для осуществления дистанционного обучения, планирования затрат на персонал, электронного документооборота, управления инфраструктурой, визовой поддержки и аттестации рабочих мест (рис.1). В частности, появилась возможность того, чтобы сотрудники кадровой службы могли изменять и совершенствовать процессы в соответствии с развитием компании без существенных затрат на адаптацию ИТ-инфраструктуры.

В результате повышение мотивации на предприятии происходит за счет:

1. использования инструментов оперативного расчета компенсационных пакетов на основе результатов деятельности подразделений по ключевым показателям эффективности (KPI) в единой информационной среде.
2. эффективного распределения задач между сотрудниками и подразделениями с помощью механизмов администрирования персонала, анализ эффективности работы сотрудников на основе информации, поступающей в режиме реального времени.
3. прозрачного для сотрудников управления развитием с помощью эффективных инструментов поиска и мотивации перспективных работников.

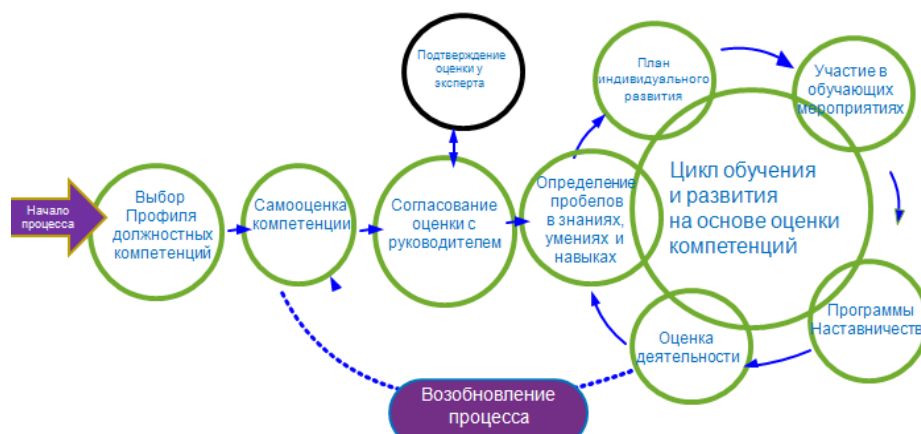


Рис. 1 – Процесс обучения и развития (SAP HCM) в «Сахалин Энерджи»

Решение SAP предлагает всестороннюю поддержку процесса администрирования вознаграждений. Оно включает функциональные возможности просмотра и редактирования данных по вознаграждениям, планирования вознаграждений в соответствии с достигнутыми личными и общими результатами деятельности, утверждения запланированных вознаграждений и предоставление информации, необходимой для расчета заработной платы.

Например, профессиональный рост сотрудника, выявленный в процессе аттестации, должен влиять и на размер его материального вознаграждения. С помощью решения можно сформировать многомерную матрицу, одним из измерений которой являются результаты аттестации, а другими – различные дополнительные данные (например, стаж работы в данной должности). Поставив в соответствие каждой ячейке матрицы определенный уровень доплат, можно получить четкую и прозрачную систему стимулирования в зависимости от повышения квалификации.

Благодаря особенностям системы, SAP HR может внедряться поэтапно, в зависимости от необходимости того или иного модуля. Интерфейс данного продукта разработан с учетом всех эргономических особенностей, что позволяет пользователю максимально комфортно взаимодействовать с любыми функциями. SAP HR эффективно взаимодействует с различными департаментами предприятия, обмениваясь важной информацией. Так, если есть необходимость, данные по заработной плате могут передаваться бухгалтеру.

Использование SAP HR позволяет:

1. быстро получить полный доступ к данным;
2. обеспечить информационную поддержку решений, принимаемых на различных уровнях, в основу которых положен всесторонний анализ ситуации;
3. вовлечь в работу над достижением стратегических целей компании каждого ее сотрудника;
4. обеспечить процесс непрерывного обучения персонала;
5. повысить качество оперативного и стратегического планирования организационных изменений бизнеса и бюджета на содержание персонала.

Решение SAP позволяет компаниям использовать передовые методы материального стимулирования сотрудников в зависимости от их квалификации и производительности, применять различные схемы регулирования оплаты труда, в том числе гибкие механизмы регулирования, а также программы долгосрочного участия сотрудников в прибыли компании и они давно переросли рамки традиционного программного обеспечения, это – инновационные технологии успешного ведения бизнеса. Таким образом, модуль SAP HR системы позволяет осуществлять автоматизированное управление персоналом в соответствии с поставленными целями и задачами предприятия.

Литература

1. Что такое SAP? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://webotvet.ru/articles/opredelenie-sap.html>, свободный
2. SAP - управление ресурсами предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.abica.ru/articles/article4.php>, свободный
3. SAP HR Организационный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.evola.ru/upload/sap%20materials/russian/hr_org.management.pdf, свободный
4. Автоматизации HR- процессов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный.
5. Электронный помощник кадровика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/rule/automation/10106.html>, свободный