

УДК 005.954

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ПРОВЕДЕННІ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Лебединська Олена Сергіївна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Проаналізовано використання інтернет-технологій при здійсненні аудиту окремих процесів управління персоналом.

Ключові слова – аудит, персонал, технологія, інтернет-технологія, аудит персоналу, управління персоналом.

Інтеграція України в європейський економічний простір створює виклики для удосконалення якості управління підприємствами, в структурі активів яких персонал відіграє особливу роль для забезпечення стратегічного конкурентного потенціалу. Еволюція економічних умов зумовлює перегляд вимог до методів управління персоналом: від управління людськими ресурсами – до формування людського капіталу і управління знаннями. Поряд із цим необхідність удосконалення управління українськими підприємствами в частині підвищення якості і змістовності інформації, покращення координації всередині системи управління та з зовнішнім середовищем, уточнення стратегічних орієнтирів діяльності і відображення їх у оперативних цілях, зумовили вибір інструментарію аудиту персоналу як інструменту, що найбільше відповідає потребам сучасних організацій.

Значний внесок у розробку наукових положень теорії зробили вітчизняні та закордонні вчені такі як Аксентюк М.М., Аніскін Ю.П., Ареф'єва О.В., Вебер Й., Дайле А., Данілочкіна Н.Г., Дегтярьова О.О., Деменіна О.М., Дякон Л.Л., Єрмасов Н.Б., Івашкевич В.Б., Кармінський А.М., Кюппер Х.-Ю., Лебедев П.В., Оліфіров О.В., Майер Е., Манн Р., Мартюшева Л.С., Панченко Г.С., Петренко С.М., Петрусевич Н.Ю., Пушкар М.С., Райхман Т., Сухарьова Л.А., Серфінг Д., Фалько С.Г., Федулова Л.І., Фольмут Х., Хан Д., Хорват П., Шнайдер Д. та ін.

Вагомий внесок у розробку сучасних теоретичних засад та методичних підходів до управління персоналом здійснили вітчизняні і зарубіжні вчені-дослідники, серед яких К.Алдерфер, Анісімов В.Н., Богиня Д.П., Веснін В.Р., Волгін В.В., Глазов М.М., Грішнова О.А., Джевонс В.С., Дирін С.П., Дятлов В., Жаворонкова Г.В., Кібанов А.Я., Крушельницька О.В., Лібанова Е.М., Лукашевич В.В., МакГрегор Д., Маслоу А., Михайлова Л.І., Оучі У., Пітерс Т., Поспелова Т.В., Халсі Ф., Хміль Ф.І. та ін.

Проте у сучасній вітчизняній науці проблеми аудиту персоналу у всіх сферах економічної діяльності, не дивлячись на їх актуальність, залишаються поза увагою науковців. Дослідження проблем управління персоналом, ефективності витрат на персонал та впровадження аудиту в систему управління підприємств носять розрізнений і некомплексний характер.

Інтернет-технології – створюють у суспільстві середовище життєдіяльності, аналогічне тому, що існує в малій групі або громаді, усі члени якої знають один одного і мають між собою прямі контакти. Людська діяльність, переносима у віртуальний простір, змінює властивості. Якості особистого спілкування починають зближатися з якістю опосередкованого інтернет-спілкування. Народжується глобальна громада, оскільки кількість учасників громади прагне до чисельності населення.

Розглянемо вплив Інтернет-технологій на окремі процеси управління персоналом. Традиційно процеси роботи з персоналом поділяються на наступні напрямки:

забезпечення кадровими ресурсами: залучення, рекрутинг, добір, найм;

підтримка в ефективному робочому стані кадрового складу: навчання, інструктування, стимулювання;

індивідуальний розвиток персоналу: кар'єра (планування), професійний розвиток, підвищення кваліфікації, оцінка, методи навчання.

Забезпечення кадровими ресурсами

Основне завдання, що може вирішувати за допомогою Інтернету служба персоналу – оперативна взаємодія з ринком праці. Існує багато варіантів пошуку трудових ресурсів в Інтернеті, не тільки прямих, але й опосередкованих – через агентства-посередники, біржі праці. У віртуальному варіанті ринок праці починає видозмінюватися, оскільки кожний має можливість звернутися прямо якщо не до керівника компанії, то до організації в цілому. Стає можливим пряме спілкування – «роботодавець-здобувач».

Розглянемо різні шляхи залучення і пошуку персоналу, що є присутнім в Інтернеті на сьогоднішній день.

Корпоративний сайт компанії в Інтернеті

Якщо компанія хоче ефективно набирати співробітників, створювати свою базу кадрових ресурсів, самий прямий шлях – створити свій Інтернет-ресурс. Це дозволяє службі персоналу тримати власний інформаційний канал, що забезпечує залучення персоналу, що володіє необхідними якостями. Виникає своєрідний аналог рекламного оголошення, але в нього незрівнянно більше переваг, зв'язаних з можливостями приміщення об'ємної комплексної інформації про компанію.

На сайті містяться основні моменти філософії, місія компанії, її цілі, місце на ринку, рівень зарплат, надійність, склад вакансій.

Кадрові агентства

У мережі знайшла своє відображення і робота кадрових агентств, що надають платні послуги посередника по пошуку і підбору персоналу для роботодавців, а також для здобувачів, що шукають роботу. Посередник в Інтернеті – це інформаційний портал, що створює за плату бази даних оголошень про роботу і резюме. Користувач спочатку вияв-

ляє бренд кадрового агентства, оцінює його надійність чи ненадійність, потім приймає рішення про покупку послуг. При позитивному рішенні з боку користувача кадрове агентство за плату виконує роль посередника між працівником і роботодавцем.

Інформаційно-консалтингові ресурси

Ці ресурси представляють більш прогресивну форму інформаційного сервісу в порівнянні з мережними посередниками: вони перетворюються, по більшій частині, в інформаційний ресурс. Просліджується тенденція переродження посередницьких ресурсів в інформаційні портали, напрямком діяльності яких стають консультації з таких питань, як:

- наявність у мережі інформаційних ресурсів по наданню інформації про вакансії;
- способи і шляхи взаємного пошуку роботодавців і здобувачів;
- стратегії само презентації здобувача;
- конкретизація потреб роботодавця в персоналі;
- орієнтація користувача/роботодавця в наявних пропозиціях.

При користуванні такими ресурсами можна помітити зникнення «бренда посередника» і появу «бренда продукту». Продукт у даному випадку – інформація про роботу, про місця або про здобувачів.

Професійні співтовариства в мережі

На сьогоднішньому етапі мережа активно розвивається з середини, перебудовується. Можливості Інтернету по сегментації і консолідації професійного ринку породжують ще один спосіб взаємодії – професійну мережу. Професійні Інтернет-співтовариства – це нові утворення, що почали формуватися не дуже давно.

Вони представляють портали або групи сайтів, взаємозалежних по тематиці і професійних інтересах за допомогою посилань – своєрідні віртуальні клуби, співтовариства, мережні професійні організації.

Діяльність мережного співтовариства в мережі надає можливості для знайомства зі

складом і характеристиками складових його користувачів, фахівців у різних областях. При визначеній активності в рамках подібного співтовариства можна вирішувати задачі і цільового підбору кадрів. Щоб знайти носія знань, наприклад по керуванню персоналом, можна звернутися на визначені професійні ресурси.

Існують також професійні мережі, організації, по своєму змісту не стосовні до управління персоналом, але вони поєднують кваліфікований персонал, що може виявитися потрібним вашій компанії. Професійне співтовариство не вирішує задачі працевлаштування своїх членів, але якщо хтось відчуває потребу в кваліфікованих кадрах у даній сфері професійних знань, якщо потрібна цільова аудиторія визначеного рівня, то ввійшовши в подібну мережу, кадровий фахівець чи керівник знайде масу експертів по самих різних питаннях.

Таким чином, можна сказати, що професійні співтовариства є новим, що ще тільки формується простором для пошуку кадрових ресурсів.

Інтернет-ресурси для підтримки ефективного робочого стану кадрового складу

Надання співробітникам соціального пакету

При управлінні людськими ресурсами так чи інакше встає питання турботи про ефективність роботи персоналу. Якщо компанія надає соціальний пакет (зараз до цього прагнуть більшість організацій, у тому числі і невеликих), це має на увазі включення у витрати підприємства витрат на відпочинок співробітників, їхнє медичне обслуговування, страхування. З'являється вже комерційна задача – зниження витрат зі збереженням гідного рівня послуг соціального пакету. Чим більш розвитий соціальний пакет ви надаєте, тим стійкіше стає організація.

Яким чином Інтернет дозволяє скорочувати витрати забезпечення соціального пакету?

По-перше, Інтернет дає можливість вільного виходу на широкий ринок туристичних, медичних, страхових послуг, диферен-

ційованих по посадовому положенню співробітників (аж до надання житла для рівня керівних співробітників, топ-персоналу). З'являється необмежена можливість порівняння і вибору без посередників.

По-друге, уже стало традиційним надання оптової знижки при електронній покупці пакета подібних послуг безпосередньо в постачальника.

Таким чином, використання інформаційних можливостей Інтернету допомагає вирішити:

- задачу утримання персоналу за рахунок ретельного підбора складових соціального пакету;
- задачу підтримки ефективного робочого стану персоналу завдяки турботі про його здоров'я, рівень соціальної захищеності, впевненості в компанії;
- задачу скорочення витрат при покупці послуг соціального пакету.

Освітні послуги

Існує величезна кількість освітніх ресурсів, взаємодія з якими багато в чому повторює варіанти взаємодії з ринком праці.

1. Освітні послуги надають посередники. Часто надходять пропозиції придбати дорогі освітні програми з відвідуваннями західних вищих установ, наприклад, купити програму в Гарварді. Тим часом цю програму можна знайти безпосередньо на сайті Гарварду. Але в даному випадку від шукаючого буде потрібно достатній ступінь грамотності для пошуку і знання англійської мови.

2. З'являються інформаційні, консультуючі ресурси, що пропонують маршрутизувати шлях замовника по визначених напрямках.

3. Існують професійні співтовариства, що сформувалися по ознаці надання освітніх послуг.

В даний час з'явилася ще одна послуга по одержанню освіти за допомогою Інтернету – дистанційна освіта. Яка користується великою популярністю на Заході, вона завойовує зараз і російський ринок.

Ось що уявляє із себе на даний момент ринок дистанційної освіти:

- Завдяки можливостям комп'ютера паперові носії – книги, пакети книг, підручники переведені в електронний вид і продаються у виді файлів. З появою комп'ютерних технологій змінилися носії, форма товару і шлях: поштове розсилання перемінилося електронною поштою.

- Інша форма дистанційної освіти – мережний аналог заочної освіти: тестування, консультування, що здійснюється у виді e-mail – обміну. Це інтенсивний спосіб дистанційної освіти.

- Наступне явище – це сайти, що є самі по собі вільним онлайнним тренажером визначених якостей людини. Користувач, ефективно взаємодіючи з ресурсами сайту, здобуває знання. Сам сайт вже імітує в цьому випадку навчальний процес.

Отже, можна говорити про формування в Інтернеті самонастроювальної системи; з її допомогою будь-який користувач має можливість з максимальною ефективністю знайти придатні умови і партнерів для своєї діяльності. Роста покоління, що звекає шукати інформацію в такий спосіб.

Перехід на інший рівень користування ресурсами мережі наступить набагато швидше, ніж здається. За останній рік у Росії кількість користувачів виросла на 30 %. Зараз загальне число складає порядку 5 млн. Основний приріст відбувається за рахунок регіонів. У регіональних центрах Інтернет є нормою вже не перший рік. До 2010 р. відбудеться кількісне і якісне нагромадження. Виникне масова мобільна комунікаційна система.

Ряд організацій регулярно видає інформаційну літературу з питань перспективи зайнятості, показників плинності працівників, проектування робочої сили, заробітної плати, пільг і винагород, серйозності і частоти нещасних випадків, і інших даних, що можуть служити базою для порівняння з внутрішньою інформацією.

У закордонних країнах промислові асоціації і торговельні палати звичайно по-

ширюють серед своїх членів спеціалізовані дані, зв'язані з промисловістю. Аудитори найчастіше використовують статистику по промислових нормах: показникам плинності й абсентеїзму, стандартним ставкам заробітної плати, темпам росту, стандартизованим описам робіт, числу нещасних випадків, витратам на додаткові пільги, і зразки угоди між профспілкою й адміністрацією.

Професійні асоціації часто забезпечують подібну інформацію членам своєї профспілки.

Аудитори також можуть замовити необхідну інформацію зовнішнім консультантам або, що дуже поширено за рубежом, науково-дослідному відділу вузу.

Список використаної літератури

1. Махеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Махеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал. – 2012. – № 2(6). – С. 38 – 42.
2. Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. В. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – Випуск 15. – С. 52-60.
3. Швець Н. Г. Методи визначення та гарантування кадрової безпеки бізнесу / Н. Г. Швець // Персонал. – 2011. – № 1. – С. 32 – 43.

Автори

Мішина Світлана Володимирівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (svitlana.mishyna@m.hneu.edu.ua)

Мішин Олександр Юрійович, доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (majmsvmaa@ukr.net)

Тези доповіді надійшли 28 січня 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції]