

HR ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аннотация: Усиление конкуренции на нефтехимическом отраслевом рынке побуждает современные российские предприятия внедрять и актуализировать применяемые современные HR технологии. Именно грамотное использование в системе управления персоналом данных технологий позволяет достичь намеченные цели предприятия.

Ключевые слова: технологии, HR технологии, пиар-технологии, управление персоналом.

Annotation: Increasing competition in the petrochemical industry market encourages modern Russian companies to introduce and update the latest HR technologies. It is the competent use of these technologies in the personnel management system that allows you to achieve the intended goals of the enterprise.

Key words: technologies, HR technologies, PR technologies, personnel management.

На предприятиях нефтехимической промышленности процесс управления персоналом является трудоемким и сложным, для осуществления которого затрачиваются большие финансовые, человеческие и временные ресурсы. При этом сам по себе данный процесс включает технологии, именуемые HR технологиями.

Сегодня технологии начинают играть все большую роль, помогают увидеть возврат на инвестиции. Среди основополагающих направлений стоит выделить базовую автоматизацию, к которой можно отнести кадровое администрирование; сферу принятия решений; коммуникации, значительно расширяющие географию поиска кандидатов; вовлеченность, включающая в себя дистанционное интерактивное обучение играми, моделирующими бизнес-среду.

Под HR технологиями понимается совокупность методов, средств и приемов по эффективному управлению ресурсами труда [1, с. 219].

В целом выделяется четыре основные HR технологии управления персоналом, а именно:

1) планирование кадров, состоящее из отбора персонала и его подбора, а также формирования их резерва;

2) тестирование, собеседование, адаптация персонала и проведение его аттестации;

3) мотивация персонала к труду и стимулирование;

4) кадровая ротация и управление деловой карьерой [1, с. 220].

Поскольку в России HR технологии свое развитие получили не так давно, основная часть предприятий нефтехимической отрасли промышленности применяют устаревшие системы конца-начала 2000 годов.

Однако, современные предприятия данной отрасли переходят к автоматизированной системы осуществления базовых процессов по подбору персонала от стратегического управлению персоналом, но происходит это очень медленно в виду того, что автоматизация большинства процессов в управленческой сфере является сложной и затратной процедурой, значит, не каждое нефтехимической промышленное предприятие может позволить себе применение HR технологий.

Необходимо учитывать отраслевую специфику предприятий нефтехимической и химической промышленности - особенности организации производственной деятельности, применяемые методики планирования и учета,

специфика нормативно-справочной информации, структуру и многое другое. Чаще всего отраслевая специфика проявляется в организации планирования кадровой деятельности предприятия. Следует уделить особое внимание проблеме подбора высококвалифицированного узкоспециализированного персонала, системе непрерывного обучения и повышения квалификации.

HR технологии автоматизируются на предприятиях нефтехимической промышленности для следующих целей:

- на 32 % с целью поиска персонала и его подбора;
- на 19 % с целью оценки персонала;
- на 19 % с целью обучения персонала;
- на 2 % с целью аттестации персонала;
- на 2 % с целью мотивирования персонала;
- на 1 % с целью дачи прогноза аналитике [2, с. 83].

В нефтехимическую промышленность происходит внедрение различных передовых HR технологий, в результате чего наблюдается активная тенденция преобразований традиционных процессов в управлении персоналом на освоение HR технологий, что вызывает изменения в типовых кадровых функциях.

В связи с возрастающим интересом к вопросу внедрения автоматизированного кадрового учета на предприятиях химической и нефтехимической отрасли, растет число предложений на рынке.

Зачастую, для полноценного внедрения автоматизации барьером часто выступает недостаток у сотрудников информации о технологиях и приобретаемых выгодах, отсутствие организационной культуры при совместном использовании знаний (портал знаний, мобильные решения), отсутствие подходящей технологии управления, которая бы соответствовала характеру работы организации. Другой проблемой часто является высокая стоимость систем относительно потребностей компании.

В современное время чаще всего нефтехимические предприятия используют HR технологии, которые имеют непосредственную связь с социальными сетями, а некоторые из них применяют сервисы наподобие

Amazing Hiring, позволяющие с эффективностью осуществлять поиск кандидатов в социальных сетях.

HR технологии выступают в роли инструментария управленца с целью эффективного применения потенциала трудовых ресурсов, а также оказания влияния на эффективность, престижность и производительность предприятия нефтехимической промышленности.

К важнейшим HR технологиям в данной сфере относятся следующие:

- самообслуживание персонала;
- технология управления процессом трудовой деятельности;
- система управления сетью управления поставщиков услуг;
- система отслеживания кандидатов;
- система подбора кадров;
- программное обеспечение для трудоустройства в электронном виде;
- программное обеспечение для внутренней мобильности кадров;
- программное обеспечение с целью управления эффективностью персонала и поощрительной системой;
- программное обеспечение для планирования преемственности;
- программное обеспечение для планирования карьеры;
- программное обеспечение для пересмотра условий устройства на предприятие;
- программное обеспечение для топ-управляющих и руководства службы персонала [2, с. 85].

Таким образом, основные HR технологии, используемые на предприятиях нефтехимической промышленности, служат для управляющих персоналом инструментарием, с помощью которого обеспечивается выполнение тех или иных кадровых функций и обуславливается достижение поставленных задач в условиях конкурентной борьбы на современном отраслевом рынке промышленности.

Использованные источники:

1. Глинкина О.В. HR технологии в современной России // Двадцать первые апрельские экономические чтения. – 2015. – С. 219-224.
2. Красноперова А.С., Трофименко Е.Н. HR-технологии: развитие, тенденции и тренды // Управление человеческими ресурсами в современном мире: тенденции и вызовы XXI столетия. – 2016. – С. 82-85.