УДК 330.33:005.95

О. В. Пожарницкая, Ю. В. Демьяненко

РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ОСНОВЕ АВТОМАТИЗАЦИИ SAP HR

Рассмотрена реализация компетентностного подхода в отраслевых решениях SAP HR. Материал данной статьи основан на анализе зарубежного и отечественного опыта использования различных моделей бизнеса с учетом отраслевой специфики нефтегазовых предприятий, таких как Shell, ConocoPhillips, ТНК-ВР, ExxonMobil ОАО «Роснефть», ОАО «Газпром нефть», ОАО «Тюментрансгаз», ОАО Сургутгазпром», «ТНК-ВР Бизнессервис». Идеи и материалы данной статьи нашли практическое применение при проведении научно-исследовательских работ по направлению «Интеллектуальные информационно-коммуникационные системы мониторинга и управления» (2010 г.).

Ключевые слова: *SAP HR, компетенция, бизнес-процессы, ERP-системы, функции, модель, механизм, управление персоналом.*

В современном профессиональном образовании, как на уровне профессионального сообщества, так и на уровне государственных структур, наметилась тенденция описания профессионального образования как процесса развития необходимой компетентности специалиста [1].

В словаре российских менеджеров по персоналу термин «компетенция» появился в последние 7–8 лет, тогда как за рубежом это понятие закрепилось достаточно давно и занимает весомую позицию в определении компетентностного подхода в управлении человеческим капиталом.

Термин «компетентность» логично употреблять для характеристики специалиста в его профессиональной деятельности, а «компетенция» – для обозначения базового качества, которое делает специалиста «потенциально» компетентным [2].

В настоящее время интерес к этому инструменту управления персоналом растет повсеместно.

Корпоративным моделям компетенций отводится важная роль и в системе подготовки кадров, и в системе управления персоналом. В одних компаниях модель компетенций является ключевой в работе с кадрами, в других – профили компетенций используются в качестве прикладных инструментов. Например, для оценки персонала. Использование компетенций при оценке персонала позволяет менеджерам анализировать не только результаты, достигнутые сотрудником за прошедший период, но и способы достижения таких результатов [3].

Хорошо проработанные компетенции помогут упорядочить проведение аттестационных мероприятий; если же выбрана стандартная модель компетенций, не адаптированная к стратегическим целям и специфике компании, она не будет работать эффективно. Для западных специалистов компетенции – способности, возможности, ряд связанных, но различных наборов поведения, намерения человека, проявляемые в соответствующих ситуациях [3].

Эффективная модель компетенций должна быть ясной и легкой для понимания, описываться простым языком, иметь простую структуру. Большинство моделей могут быть описаны с помощью 10–12 индивидуальных компетенций. Чем больше компетенций содержит модель, тем труднее ее внедрить в корпоративную практику.

Практика показывает, что некоторые организации используют только ключевые компетенции, другие разрабатывают и используют только управленческие – для проведения оценки топ-менеджеров, а часть компаний разрабатывает специальные компетенции только для сотрудников департамента продаж.

И, конечно же, важная роль в оптимизации управления компетенциями сотрудников предприятия отводится автоматизированным системам управления персоналом, так называемым Human Resource Systems, или новое название HCM – Human Capital Management.

На российском рынке сейчас представлено достаточно много программных продуктов корпоративных автоматизированных систем управления. Наиболее крупными автоматизированными системами управления являются пять основных иностранных компаний: Baan, Oracle, SAP AG, PeopleSoft и Ross Systems. Все они различаются функциональными возможностями, а также стоимостью внедрения и масштабами предприятий, на которых могут работать.

В настоящее время мировым лидером на рынке корпоративных приложений является компания SAP, которая помогает организациям любого размера и специализации эффективнее управлять своим бизнесом.

Безусловно, лидирующие позиции SAP занимает в нефтегазовом секторе, что неудивительно, поскольку решения компании для данной отрасли признаны мировым стандартом. В число клиентов SAP входят компании ОАО «Роснефть», ОАО «Газпром нефть», ОАО «Тюментрансгаз», ОАО Сургутгазпром» «ТНК-ВР Бизнессервис» и др.

В каждой отрасли есть свои уникальные процессы и сложные задачи. Сильной стороной SAP всегда было глубокое знание особых требований каждой отдельной отрасли и уникальное предложение специализированных отраслевых решений. Над решениями для нефтегазовой отрасли SAP работает уже 20 лет и в настоящее время является единственной компанией, предоставляющей решение, охватывающее всю цепочку создания стоимости для предприятий нефтегазовой промышленности – от разведки месторождения до заправочной станции. Решения SAP for Oil & Gas являются наиболее полными отраслевыми решениями для электронного бизнеса в области нефтегазовой промышленности и соединяют 30-летний отраслевой опыт SAP с возможностями современных информационных технологий. SAP for Oil & Gas позволяет создать информационную систему управления холдингом, а также решить задачи для предприятий отрасли с учетом специфики ведения основной хозяйственной деятельности: разведка, разработка, эксплуатация и ликвидация месторождения, управление транспортной системой, переработка нефти и газа, сбытовая деятельность [4].

В частности, крупнейшие компании нефтяной и газовой отрасли предъявляют сегодня очень жесткие требования к своим специалистам. Специалисты должны обладать определенными знаниями, чтобы соответствовать занимаемым ими должностям. Предприятия проводят мероприятия на развитие технической компетентности занятого в основных бизнес-процессах персонала. В зависимости от организационной структуры компании разрабатывают тестовые вопросы для проверки качества знаний сотрудников, профили и модули компетенций по уровню сложности. В связи с этим нефтегазовые компании особое внимание уделяют вопросам управления компетентностью и квалификацией персонала.

Так, некоторые нефтегазовые компании используют различного рода компетенции, например профессиональные (НК «КазМунайГаз», ОАО «Газпром нефть»), лидерские («ТНК-ВР»), управленческие (ОАО НК «Роснефть») и др.

Мировые лидеры в нефтегазовой отрасли, такие как Shell, ConocoPhillips, ТНК-ВР, ExxonMobil, много лет используют в своей практике:

– глубоко проработанные корпоративные и профессиональные компетенции по всем направлениям деятельности компании;

– систему оценки по компетенциям, позволяющую оценить уровень компетентности и квалификации персонала;

– формирование программ обучения и развития компетентности и квалификации;

– комплексный подход к развитию компетентности и квалификации на основе автоматизации в SAP HR процесса оценки по компетенциям, сравнение с профилем компетенций, формирование программ обучения, оценки эффективности обучения.

В настоящее время SAP развивает несколько направлений, добавляя к базовой системе новые модули с целью максимального интегрирования функций предприятия. Одно из таких направлений ориентировано на повышение компетентности сотрудников предприятия. Связано это с тем, что эффективность деятельности HR-подразделений, стратегическими направлениями которой сегодня становятся подбор высококвалифицированного персонала, удержание и мотивация профессиональных, увлеченных работой сотрудников, формирование и развитие кадрового потенциала решающим образом влияет на эффективность любого бизнеса. Именно поэтому компания SAP разработала такое решение, как my SAP Human Resources. Это мощный набор интегрированных процессов для автоматизации и оптимизации управления человеческими ресурсами, что помогает сотрудникам сосредоточиться именно на своей работе [5].

Можно отметить, что решение SAP помогает сформировать комплексную систему управления персоналом с учетом компетентностного подхода, включающую:

1. Управление талантами.

Решение помогает повысить эффективность организации благодаря максимизации потенциала каждого сотрудника, удерживать ключевой персонал и снижать затраты на неэффективную деятельность.

2. Базовые процессы управления персоналом.

Решение позволяет предприятиям рационализировать и интегрировать базовые процессы управления персоналом, включая административные функции, расчет заработной платы, учет рабочего времени, управление компенсационными пакетами и льготами, а также формирование всей требуемой отчетности.

3. Планирование и расстановка кадровых ресурсов.

Эффективное использование персонала требует последовательного и своевременного распределения сотрудников с учетом конкретных бизнес-потребностей и требований к квалификации персонала.

4. Аналитика по персоналу.

Решение предоставляет инструменты для анализа данных и составления оперативной и аналитической отчетности.

5. Информационные сервисы в области управления персоналом.

Информационные сервисы самообслуживания призваны оптимизировать организацию труда и по-

высить эффективность взаимодействия внутри организации. Они предоставляют руководителям и сотрудникам эффективные инструменты самостоятельного доступа к необходимой информации и различным функциям. Это позволяет организовать эффективное сотрудничество для успешного решения бизнес-задач, получить необходимую информацию в кротчайшие сроки и существенно сократить затраты на рутинные операции, уменьшить количество бумаг и упростить процедуры взаимодействия.

6. Общекорпоративные службы.

Таким образом, прогрессивные технологии, реализованные в решениях системы SAP, позволяют повысить развитие ключевых компетенций и использовать трудовые ресурсы максимально эффективно.

Список литературы

1. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях организационной культуры. М.: Финпресс, 2007. 236 с.
2. Алиева А. Т. Базовые категории компетентностного подхода в современной образовательной парадигме // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2012. Вып. 8 (123). С. 157–160.
3. Маслов В. И. Корпоративная культура в современном менеджменте // Финансовый бизнес. 2007. № 5. 311 с.
4. SAP СНГ – Решение SAP для нефтегазовой промышленности. URL: http://www.sap.com/cis/industries/oil-gas/businessbenefits/index.epx
5. Андерсон Дж. В., Ларокка Д. SAP за 24 часа. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. 432 с.

Пожарницкая О. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры.
Национальный исследовательский Томский политехнический университет.
Пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050.
E-mail: pov@tpu.ru

Демьяненко Ю. В., аспирант, ассистент.
Национальный исследовательский Томский политехнический университет.
Пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050.

Материал поступил в редакцию 06.05.2011.

O. V. Pozharnickaya, Y. V. Demyanenko

THE DEVELOPMENT OF CORE COMPETENCIES BASED ON SAP HR AUTOMATION

The article describes the implementation of competence-based approach to industry solutions SAP HR. The material in this article is based on the analysis of inernational and national experience with different business models, taking into account industry-specific oil and gas companies such as Shell, ConocoPhillips, TNK-BP, ExxonMobil Rosneft, Gazprom Neft, OAO Tyumentransgas, OAO Surgutgazprom, TNK-BP Biznesservis. The ideas and materials of this article have found practical application in scientific research work in the direction of “intelligent information and communications monitoring and control systems” (2010).

Key words: *SAP HR, expertise, business processes, ERP systems, functions, model, mechanism, management of personnel.*

Pozharnickaya O. V.
National Research Tomsk Polytechnic University.
Pr. Lenina, 30, Tomsk, Russia, 634050.
E-mail: pov@tpu.ru

Demyanenko Y. V.
National Research Tomsk Polytechnic University.
Pr. Lenina, 30, Tomsk, Russia, 634050.