

Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ HR-МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

Крамарова Татьяна Андриановна

Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: kramarova-tanya@mail.ru

Соавтор: Валикова С.А.

Экономика вступила в новую эпоху более интенсивных и часто изменяющихся периодов турбулентности. Лидерам делового мира следует позабыть о стратегиях, предполагающих лишь два возможных сценария развития событий. Действовать нужно будет сразу по всем фронтам: защищать уязвимые места, более оперативно реагировать на возникающие сложности и мгновенно использовать возможности роста, не забывая при этом об устойчивом развитии бизнеса. придется заранее определить нестандартные пути выхода из кризисных ситуаций и выбрать необходимые ресурсы. В условиях рыночной экономики наиболее эффективным является человеческий ресурс, на который опирается вся деятельность компании.

В условиях непрерывного развития экономики в деятельности HR-менеджера все активнее внедряются информационные технологии, которые призваны облегчить его работу. Одной из таких технологий является система PDA.

Система PDA - комплексная информационная система, включающая в себя как психологические методики, так и современную технологическую платформу для создания отчетов. PDA основывается на следующих осях: ориентированность на результат, взаимодействие с другими людьми, содержание, соответствие правилам и эмоциональный самоконтроль.

Тест PDA основан на исследованиях теории личностной структуры Уильяма Марстона, которая является основой разработки классификации человеческого поведения.

С помощью психометрического теста PDA можно быстро определить онлайн поведенческий тип человека, а также лидерские навыки, стиль принятия решений, как руководить этим человеком, чтобы привести к успеху, его способности к убеждению, аналитические способности, уровень мотивации, главные навыки и сильные стороны и т.д.

Для того, чтобы воспользоваться системой PDA, компания должна приобрести лицензию. Далее тестируемым направляется приглашение на электронную почту от компании, администрирующей PDA. Они заполняют соответствующую форму. После завершения теста специалист сможет с научной точностью определить поведенческий профиль лиц и их личные навыки. На основе заполненных форм сертифицированный специалист может получить различные отчеты на каждого из них или на группу в целом.

Система PDA позволит HR-менеджерам: определить людей на подходящую им позицию, назначить соответствующие обязанности, успешно руководить ими, сделать их коучинг эффективным, эффективно обучать, интегрировать их в рабочие группы.

Таким образом, компания сэкономит средства, деньги, минимизирует текучесть кадров и увеличит потенциал своих сотрудников.[1]

Система PDA обладает множеством преимуществ: наглядность, высокая валидность, предоставляет исчерпывающий объем необходимой информации, структурированность отчетов, их разновидность, возможность применения в различных областях, инновацион-

ность, возможность синхронизировать отчеты отдельных сотрудников друг с другом.

Но несмотря на все свои положительные стороны, система PDA, как и любой другой инновационный проект, имеет и некоторые недостатки, над которыми ее разработчики непрерывно работают: в использовании следует учитывать человеческий фактор, стандартизированность, не доработана русскоязычная версия сайта, небольшая распространенность в России, необходимость обучения HR-специалиста.

В современном мире, в условиях рыночной экономики, PDA Int. имеет несколько главных конкурентов, таких как DISC и 1С. Но несмотря на это, система PDA имеет ряд конкурентных преимуществ, которые помогают данной системе держать лидирующие позиции.

Система PDA является более усовершенствованной моделью системы DISC. Система PDA оценивает не только отдельного человека, но и целую группу в целом, а также с помощью данной системы, сотрудникам будет предложены ряд заданий и кейсов, с помощью которых они будут в дальнейшем развивать свои недостающие компетенции и совершенствовать свои сильные стороны. Система же 1С просто помогает оценить сотрудника и дает полный перечень сильных и слабых сторон сотрудника для руководства. Также, в системе PDA менеджер может самостоятельно составить модель компетенций для компании, в то время как в системе 1С есть готовый кластер из 54 компетенций.

Из всего вышесказанного, следует подчеркнуть, что система PDA - новая, усовершенствованная, перспективная программа, которая находится в постоянном развитии и не уступает ни в чем своим конкурентам. Она может помочь менеджеру не только оценить персонал, но и усовершенствовать его сильные стороны, а также искоренить слабые.

Таким образом, система PDA является эффективным инструментом оценки персонала, что подтверждено ведущими мировыми корпорациями. Также научное обоснование системы дает уверенность в ее безопасности и рентабельности ее перспективного использования. Всё это позволяет использовать систему в процессе отбора персонала на должности всех уровней, для определения преобладающих сильных сторон, как для отдельных сотрудников, так и для организации в целом, осуществления обратной связи отдела персонала с работниками. Несмотря на недостатки, над которыми работают специалисты, ряд преимуществ позволяет системе выходить на мировой рынок. Благодаря системе PDA компании, использующие ее, повышают эффективность работы персонала, а значит и работы компании в целом, что помогает компаниям сохранить свои позиции в условиях турбулентности.

Источники и литература

- 1) Официальный сайт PDAInternational [Электронный ресурс] / режим доступа <http://www.pdainternational.net>
- 2) W.M.Marston. Emotions of Normal People. TTI International, 2012
- 3) Речь Киршевой Натальи, генерального директора ООО «Глобал Консалтинг и Ассессмент Групп»