

Пашинин Владислав Александрович

магистрант

Научный руководитель

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»

**ВНЕДРЕНИЕ ОБЩИХ КАДРОВЫХ ЦЕНТРОВ ОБСЛУЖИВАНИЯ
КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»**

Аннотация: в статье рассматривается процесс внедрения общих кадровых центров обслуживания (ОКЦО) в деятельность крупной российской компании ОАО «РЖД». Основное внимание уделено экономическим эффектам, полученным в результате оптимизации управленческих процессов через ОКЦО. Проанализированы ключевые факторы успеха внедрения ОКЦО, а также представлены практические рекомендации для других организаций, рассматривающих возможность перехода на данную модель управления.

Ключевые слова: общие кадровые центры обслуживания, ОКЦО, централизация функции управления персоналом, цифровизация, ОАО «РЖД», повышение эффективности, автоматизация производственных процессов.

В условиях глобализации и усиления конкурентного давления на рынок, современные предприятия вынуждены искать новые способы повышения своей экономической эффективности. Одной из наиболее перспективных стратегий в этом направлении является внедрение общих кадровых центров обслуживания (ОКЦО). Этот подход предполагает централизацию ряда функций управления персоналом, что позволяет оптимизировать процессы, снизить затраты и повысить эффективность деятельности организации в целом.

На сегодняшний день множество крупных международных и национальных компаний уже оценили преимущества использования ОКЦО. К числу та-

ких организаций относится и ОАО «РЖД», которое является одним из крупнейших работодателей страны и лидером по числу работников (более 700 тысяч человек). Внедрение ОКЦО в деятельность ОАО «РЖД» представляет собой интересный пример успешного применения данной стратегии в условиях крупного государственного холдинга. Правильный подход к централизации HR функции может привести к существенным позитивным изменениям в части повышения экономической эффективности кадровых процессов.

Общие кадровые центры обслуживания представляют собой структурные подразделения, выполняющие ряд стандартных функций управления персоналом для различных филиалов и структурных подразделений одной компании. Эти функции включают в себя расчет заработной платы, кадровое делопроизводство, подбор и обучение персонала, а также другие административные задачи. Основная идея ОКЦО состоит в том, чтобы объединить эти процессы в одном месте, что позволит снизить дублирование усилий, повысить качество исполнения и уменьшить затраты на выполнение отдельных операций.

Выделяется несколько основных преимуществ внедрения ОКЦО.

1. Снижение затрат. Централизация функций управления позволяет сократить численность персонала, занятого выполнением однотипных задач, и тем самым уменьшить фонд оплаты труда.

2. Повышение качества обслуживания. Стандартизация процессов и применение передовых технологий управления персоналом обеспечивают высокий уровень сервиса и минимизируют ошибки.

3. Увеличение скорости принятия решений. Централизованная структура позволяет быстрее реагировать на изменения внешней среды и принимать оперативные меры по адаптации к новым условиям.

4. Упрощение контроля и отчетности. Объединение всех данных в едином центре облегчает мониторинг и контроль за выполнением задач, а также упрощает подготовку отчетной документации.

Эти преимущества делают ОКЦО привлекательным инструментом для повышения экономической эффективности деятельности организации.

Процесс внедрения ОКЦО в структуре ОАО «РЖД» начался в 2018 году и проходил поэтапно. Первоначально был создан пилотный зона, включающая несколько региональных филиалов компании. После успешного тестирования и получения первых положительных результатов проект был расширен на всю компанию. В настоящее время завершается процесс открытия кадровых ОЦО (в ОАО «РЖД» они получили название СКЦ (социально-кадровый центр)) на всех 16 полигонах железных дорог.

Внедрение проходило поэтапно.

1. Разработка концепции и плана мероприятий: Определение целей и задач проекта, выбор функциональных областей для централизации, разработка технических требований к системе управления. Так, на первоначальном этапе СКЦ централизовало функцию кадрового делопроизводства. Методологами ОАО «РЖД» проведена значительная работа по унификации требований к оформлению кадровых документов.

2. Создание инфраструктуры. Развертывание необходимых программных и аппаратных средств, настройка системы управления персоналом, интеграция с существующими системами учета и отчетности.

3. Обучение и интеграция персонала. Был проведен отбор персонала для работы в СКЦ из кадровых отделов структурных подразделений. Для работников СКЦ проведено обучение с целью ознакомления с новыми процедурами и технологиями, а также по клиентоориентированности и искреннему сервису.

4. Запуск и тестирование. Начало эксплуатации ОКЦО на пилотных участках, проведение мониторинга и корректировка процессов на основании полученных данных.

5. Масштабирование. Расширение проекта на всю организацию после успешного завершения пилотного этапа.

Внедрения ОКЦО с точки зрения экономической составляющей приводит к таким результатам, как сокращение затрат на управление персоналом (за счет уменьшения численности административного персонала и оптимизации процессов снижение затрат на управление персоналом порядка 15%), ускорение

обработки заявок и запросов (время обработки кадровых запросов сократилось в среднем на 25%, что повысило оперативность реагирования на потребности сотрудников и руководителей), стандартизация процессов (унификация процедур управления персоналом обеспечила единый подход ко всем подразделениям компании, что упростило контроль и координацию действий).

Таким образом, внедрение ОКЦО позволяет добиться значимых улучшений в области управления персоналом и получить ощутимые экономические выгоды.

Также можно выделить и другие экономические эффекты от внедрения кадровых центров обслуживания, которые дадут синергетический эффект для роста производительности труда за счет автоматизации процессов и повышения точности расчетов, качества обслуживания за счет уменьшения числа ошибок и сокращения сроков обработки запросов и развития бренда работодателя, что приводит к росту привлекательности для соискателей на рынке труда и повышению лояльности сотрудников.

В существующих реалиях при минимальном уровне безработицы указанные показатели становятся крайне важными, а, следовательно, опыт внедрения современных практик кадровых центров обслуживания приобретает все большую значимость. Проведенный анализ свидетельствует о том, что централизация функций управления персоналом может стать важным инструментом для оптимизации бизнес-процессов и снижения затрат. Вместе с тем, успешное внедрение ОКЦО требует тщательного планирования, подготовки персонала и технической поддержки.

Список литературы

1. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: теория и практика / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлёв. – М.: Финстатинформ, 2019.
2. Кибанов А.Я. Централизация функций управления персоналом: предпосылки, этапы, последствия / А.Я. Кибанов // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государственное и муниципальное). – 2019.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом в условиях цифровой экономики: проблемы и перспективы / А.П. Егоршин // Российский журнал менеджмента. – 2020.

4. Басовский Л.Е. Формирование системы управления персоналом в условиях централизации функций / Л.Е. Басовский // Менеджмент в России и за рубежом. – 2021.

5. Официальный сайт ОАО «Российские железные дороги» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rzd.ru/> (дата обращения: 25.11.2024).