

УДК 332.1

Т.В. Опейкина, Н.И. Морозова

Волгоградский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации, г. Волгоград, email: miss.natalay2012@yandex.ru

ИТ-ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Ключевые слова: человеческие ресурсы, ИТ-технологии, стратегия управления человеческими ресурсами, уровень и качество жизни населения, социально-экономическая политика, корпоративная культура, менеджмент, стратегия

В статье авторы рассматривают возможности использования ИТ-технологии в стратегии управления человеческими ресурсами современной организации. Управление кадрами в организации выступает одним из ключевых бизнес-процессов, влияющих на качество воплощения общей стратегической задачи предприятия. Если в компании нет квалифицированных сотрудников, то успешная деятельность и достижение высоких финансовых показателей будет проблематичной задачей. Особую значимость в настоящее время приобретает вопрос поиска информационной модели взаимодействия HR-службы с внутренней и внешней средами, а также возможности автоматизации рутинных процессов управления. Внедрение информационных технологий позволит руководителю осуществлять контроль за процессом в режиме реального времени, а также сделает его интерактивным и визуальным. В свою очередь, ИТ-технологии позволят HR-службе современной организации существенно сократить время выполнения отдельных операций, повысить качество работы кадровых специалистов, сделать их труд более творчески насыщенным.

T.V. Opeykina, N.I. Morozova

Volgograd Cooperative Institute (branch) The Russian University of Cooperation, Volgograd, email: miss.natalay2012@yandex.ru

IT-TECHNOLOGIES IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Keywords: natural resources, IT technologies, human resource management strategy, level and quality of life of the population, socio-economic policy, corporate culture, management, strategy

In the article, the authors consider the possibilities of using IT technology in the human resource management strategy of a modern organization. Human resources management in the organization is one of the key business processes that affect the quality of the implementation of the overall strategic objectives of the enterprise. If the company does not have qualified employees, then successful operation and achievement of high financial performance will be a problematic task. Of particular importance at present is the question of finding an information model for the interaction of the HR service with internal and external environments, as well as the possibility of automating routine management processes. The introduction of information technology will allow the manager to control the process in real time, and also make it interactive and visual. In turn, IT technologies will allow the HR services of a modern organization to significantly reduce the time for performing individual operations, improve the quality of work of HR specialists, and make their work more creatively saturated.

Изменения в системе российской экономики и ее переход на новый технологический базис привели к необходимости усовершенствования систем управления современными организациями. В совокупности мер по улучшению организационного управления особое место занимает поиск эффективных способов привлечения, использования и оценки человеческих ресурсов. Это связано с тем, что многие отечественные компании пришли к осознанию того, что человек – это важнейший

элемент капитала организации, а издержки на оплату его работы, на создание и поддержание благоприятных условий труда, на систему мотивации рассматриваются как особая форма инвестиций. Если с течением времени стоимость основной части ресурсов предприятия, которая представлена материальными объектами, понижается, то ценность потенциала сотрудников с годами будет только расти.

В любой организации работа с персоналом состоит из множества важных

задач и функций, выполнение которых ручным способом может занять огромное количество времени. В век информационных технологий такой подход приведет к неоправданным затратам и потере оперативности управления. Появляется необходимость модернизировать ранее применяемые инструменты и методики управления персоналом путем их автоматизации.

Сегодня компании стремятся внедрять информационные системы в процесс управления финансами, запасами, взаимоотношениями с клиентами, логистическими операциями, но, к сожалению, кадровая работа остается вне поля зрения руководителя. Отчасти это связано с тем, что затраты на внедрение ИТ-технологий очень существенные, а экономический эффект, как правило проявляется с определенным лагом. Поэтому определить результаты в краткосрочном периоде очень затруднительно, но если компания сможет автоматизировать рутинные операции и высвободить время работников отдела кадров на планирование карьеры сотрудников, вовлечение их в реализацию бизнес-процессов и стратегию компании, то в долгосрочной перспективе можно достичь цели организации в решении производственных, финансовых и маркетинговых задач и существенно повысить финансовые показатели, которые так любят современные руководители [4].

Таким образом, для повышения эффективности деятельности современной организации необходимо переформатировать процесс управления персоналом, который выступает важнейшей, многоэтапной, достаточно сложный, трудоемкий и жизненно важной для компании задачей, внедрив в него информационные технологии. В связи с этим тема исследования имеет актуальное практическое и теоретическое значение для успешного развития современных организаций и их гармоничной интеграции в виртуальное пространство.

Материалы и методы исследования

Система управления персоналом является фундаментальной частью менеджмента организации. Это ключевое направление деятельности орга-

низации, ориентированное на формирование конкурентоспособного профессионального потенциала с учетом влияния окружения, которое поможет компании эффективно организовать свою деятельность в рыночной нише и успешно развиваться в долгосрочной перспективе.

Как правило, каждодневная грамотная работа с имеющимися сотрудниками, наличие кадровой политики, разработанной на долгосрочную перспективу, разнообразный набор инструментов и методов работы с персоналом определяет эффективность функционирования всей организации. Если в компании нет квалифицированных сотрудников, то успешная деятельность и достижение высоких финансовых показателей будет проблематичной задачей.

Процессы управления персоналом были проанализированы в работах зарубежных ученых, заложивших теоретические и практические основы данного направления. Среди них М. Армстронг, Р. Беннетт, Х. Т. Грэхем, Р. Л. Дафт, Э. Мэйо, Ф. Тейлора, Ф. Херцберга, и другие.

Ведущим направлением в теории менеджмента, как известно, является тейлоризм, получивший свою практическую реализацию на предприятиях Г.Форда. Он убедительно доказал, что для роста производительности труда ключевое значение имеет разделение труда и специализация. Иначе говоря, разбиение сложных технологических операций на простые и их последующее соединения на конвейере, ведет к росту эффективности производства. Однако такой подход игнорирует роль человека в процессе создания добавленной стоимости, лишает труд творческой составляющей, фактически сводит человека до придатка машины. Но в отличие от вещественных факторов производства человеческие ресурсы являются более сложным объектом управления в организации. Они имеют возможность самостоятельно принимать решения, осуществлять действия, проводить критическую оценку предъявленных к ним требований, а также обладают субъективными интересами и т.п. Поэтому отождествлять вещественные и человеческие ресурсы

и применять к управлению последних те же инструменты нецелесообразно. Усложнение процесса производства и повышение его инновационной составляющей привели к необходимости пересмотра роли человека в технологическом процессе и поиску особых инструментов управления.

Э.Мэйо на основе своих экспериментов показал, что добиться повышения производительности труда и максимизации прибыли можно не только за счет рационализации процесса производства, но и путем выстраивания эффективных взаимоотношений между руководителями предприятия и его сотрудниками. Эта идея стала основополагающей в концепции человеческих отношений.

Однако, несмотря на существующие отличия, вышеобозначенные подходы в менеджменте нацелены на формирование «человека экономического» путем технологических и организационных новаций. В рамках данных подходов осуществлялся анализ технологических процессов и поиск направлений минимизации времени на их осуществление, предпринимались попытки рационализировать рабочее место и время сотрудника, проводились исследования в области мотивации работников.

Однако, по мнению профессора Школы менеджмента Университета Вандербилта Ричарда Л. Дафта, не машины, механизмы или недвижимост, формируют конкурентные превосходства предприятия, а именно сотрудники [3]. Человеческие ресурсы должны стать фундаментом деятельности компаний, источником ее конкурентного роста. Начинает складываться ситуация, когда не сотрудник заинтересован в организации, в наоборот, компания начинает искать сотрудника с необходимыми компетенциями. Организация совместно с кадровой службой разрабатывает программы и инструменты поиска творческих сотрудников, воздействия на них с целью удержания и развития, а также распространения новых знаний и умений среди персонала компании [6-9].

В ответ на вызовы, в теории менеджмента появляется новое направление, акцентирующее свое внимание на личности сотрудника, необходимо-

сти осуществления инвестиций в развитие человека. На смену «человека экономического» приходит парадигма «социального человека», а ключевое значение начинает играть категория «человеческие ресурсы». Так, американские ученые Х.Т. Грэхем и Р. Беннетт считают, что приоритетная цель управления человеческими ресурсами состоит в необходимости использования сотрудников так, чтобы владелец организации получал максимум пользы от их знаний, навыков и умений, а сотрудники – возможный максимум материального и психологического удовлетворения от своей трудовой деятельности [2]. Такой подход обуславливает потребность в создании особой организационной культуры, обеспечивающей сотрудничество и налаживание взаимоотношений между работниками и работодателем.

Другой исследователь М.Армстронг считает, что человеческие ресурсы – это наиболее ценный организационный актив современной организации, а управление человеческими ресурсами необходимо рассматривать с точки зрения стратегического и логически выверенного подхода к решению наиболее сложных задач, стоящих перед компанией, с опорой на системный подход [1].

Проблемами системного подхода и его применения к кадровой работе занимались не только зарубежные, но и российские исследователи, а именно: Т. Ю. Базаров, И. Н. Герчикова, Б. Л. Еремин, И. Г. Ищенко, А. Я. Кибанов, В. И. Маслов, А. В. В. Травин, Н. М. Чикишева и другие авторов.

С позицией системного подхода процесс управления персоналом должен отвечать критерию целостности и специфики решаемых в условиях новой экономики задач, основанной на ИТ-технологиях. Методологическая база системного управления персоналом должна содержать функциональные подсистемы, а также объединяющие их принципы и методы, целевые установки и функции.

В систематизированном виде процесс управления персоналом, с точки зрения системного подхода, можно представить следующим образом (рисунок 1).



Рис. 1. Управление персоналом с точки зрения системного подхода

Представление процесса управления персоналом с точки зрения системного подхода позволит увидеть все элементы данного процесса и определить существующие взаимосвязи между ними. Именно такой подход в дальнейшем поможет формализовать процесс управления и выразить его в виде программных кодов. Базовыми процедурами системы управления персоналом с точки зрения возможности ее автоматизации являются:

- правовая база,
- специалисты,
- технические средства,
- информационная база,
- программные продукты,
- методы и методики организации труда.

Данные процедуры достаточно рутинные и могут быть формализованы.

Технология и методологический инструментарий эффективности использования и развития персонала предприятия выходит сегодня на качественно новый уровень развития за счет использования информационных продуктов и автоматизации данного процесса. Грамотно спланированная и автоматизированная работа кадровой службы организации

позволит существенно повысить конкурентные позиции компании на рынке. Использование программных продуктов позволит руководителю осуществлять контроль в процессе реального времени, а также сделает его интерактивным и визуальным. В свою очередь, внедрение информационных технологий позволит существенно сократить время выполнения отдельных операций, повысить качество работы кадровых специалистов, сделать их труд более творчески насыщенным.

Таким образом, только на основе системного подхода можно получить целостное представление о процессе управления человеческими ресурсами, определить его роль в стратегии развития компании, а также автоматизировать данный процесс с целью повышения его эффективности.

Результаты исследования и их обсуждение

Как известно, процесс управления человеческими ресурсами в любой современной организации включает в себя ряд согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых управленческих решений, нацеленных на достижение

основной цели функционирования организации. В своей повседневной деятельности сотрудники отдела кадров решают следующие задачи:

- планирование потребности в кадрах с учетом стратегии развития компании;
- проведение оценки кандидатов при приеме на работу;
- оказание помощи в адаптации работников на предприятии;
- анализ количественного и качественного состава персонала;
- определение эффективности деятельности сотрудника;
- разработка и внедрение системы оплаты и стимулирования труда, материального и морального поощрения в зависимости от достигнутых результатов;
- выявление возможности персонала для их дальнейшей карьеры;
- разработка и внедрение системы общей и профессиональной подготовки кадров;
- обозначение направления развития персонала и разработка программы для их обучения;
- развитие взаимодействия между работниками на уровне межличностных отношений; подобные отношения развивать и между администрацией и общественными организациями;
- осуществление многофункциональности кадровой службы как органа, обеспечивающего предприятие рабочей силой.

Причем реализация каждой вышеперечисленной задачи должна быть обеспечена полноценной, всесторонней и достоверной информацией.

В связи с внедрением ИТ-технологий процесс управления персоналом и оценка качества его работы становится прозрачной, автоматизированной и централизованной. Происходит накопление информации, характеризующей качественный и количественный состав сотрудников, а также все результаты деятельности и характеристики каждого работника. Можно легко отследить, как развивался тот или иной сотрудник в организации, его карьерное продвижение, имеющийся потенциал, а также проанализировать его профессиональное портфолио. Тем самым, упрощается процедура многофакторного анализа сведений о сотрудниках и возмож-

ность их визуализации. Это помогает оценить и повысить эффективность деятельности отдельных структурных подразделений.

Рутинные операции, отнимающие достаточно большое время у сотрудников кадровой службы, формализуются и выполняются с помощью программных продуктов. Теперь не нужно вручную заполнять и сканировать документы по учету и движению кадров. Этот процесс унифицирован и автоматизирован.

Сегодня на рынке высоких технологий и информационных продуктов в России существует достаточно большое количество предложений по разработке и внедрению автоматизированных систем управления персоналом (как отечественных: 1С, БОСС-кадровик, Парус и др., так и западных: SAP, Ахapta, Oracle E-Business Suite и другие).

Достоинством отечественных программных решений является их адаптированность к российской системе делопроизводства и учета кадров, а также их сравнительно низкая стоимость.

Преимуществом западных автоматизированных систем управления является их более полная функциональность. Однако в связи с напряженной политической обстановкой и усиливающимся санкционным давлением ориентироваться на западные программные продукты нецелесообразно.

Модель взаимодействия с внешней средой и автоматизация процессов управления в рамках автоматизированной системы управления БОСС-кадровик представлена на рисунке 2.

Эффекты, которые получает организация от внедрения автоматизированных HR-систем, представлены в таблице 1.

Сложности, с которыми компании сталкиваются при автоматизации процессов:

- отсутствие финансовых ресурсов для внедрения,
- высокая стоимость программного обеспечения,
- отсутствие у провайдеров понятных метрик эффективности от их внедрения.

Однако, несмотря на все ограничения, без автоматизации системы управления персоналом сегодня крупная компания существовать уже не может.



Рис. 2. Модель взаимодействия с внешней средой и автоматизация процессов управления в рамках системы БОСС-кадровик

Таблица 1

Эффекты от внедрения автоматизированных HR-систем

Организационно-управленческие	Экономические	Социальные
– сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления, – повышение качества кадровых решений, – оперативность подготовки отчетности для контролирующих органов и топ-менеджмента организации	• снижение затрат на управление персоналом, • повышение производительности труда персонала, • рациональное использование профессиональных качеств каждого конкретного работника	• персональный учет сотрудников предприятия, • ведение полной индивидуальной трудовой истории каждого работника, • подготовка руководящего резерва и планирование карьеры перспективных сотрудников предприятия

Автоматизированные системы управления персоналом не только позволяют эффективно распределять трудовые ресурсы и управлять человеческим капиталом, но и служат информационным каналом, с помощью которого персонал может получать доступ как к индивидуальной HR-информации (например, адрес, иждивенцы, поощрения, данные платежной ведомости), так и к корпоративной HR-информации (открытые вакансии, количество записавшихся на тренинги).

Приоритетной задачей в системе управления персоналом все-таки является подбор кадров. Необходимо уже на первом собеседовании понять, на сколько эффективен будет кандидат

и как он впишется в существующую систему управления и организационную культуру компании. Именно от того, насколько грамотно будет сформирована система оценки кадров на начальной стадии отбора и найма персонала, зависит последующая деятельность работника и конкурентоспособность организаций на рынке. Без предварительной оценки личностных и профессиональных качеств работников будет невозможно осуществлять последующее управление персоналом. Поэтому на сегодняшний день оценка кадров является одной из необходимых и первостепенных функций управления персоналом.

Среди современных методик оценки кандидатов можно выделить: 360 граду-

сов, метод KPI, кейс-тестинг, оценочная бизнес симуляция, индивидуальное глубинное интервью и другие. Но наиболее часто в современных организациях применяется метод оценки на основе компетенций. Отдельные операции данной процедуры (тестирование, решение деловых кейсов и т.д.) можно автоматизировать, что позволит сократить время сотрудников отдела кадров на проведение собеседования.

Процесс подбора персонала в крупных компаниях уже автоматизирован и его осуществляют боты, результатом внедрения выступает сокращение ошибок, снижение трудозатрат на обработку информации.

Существует ряд технологических решений, помогающих сделать это быстро и с минимальными затратами:

- приложение Resume Matching позволяет, введя в систему неформализованное описание вакансии, найти в базе резюме наиболее подходящих кандидатов;

- Job Standardization дает возможность не только ввести в систему описание вакансии, но категоризировать ряд критериев;

- Employee Flight Risk Prediction прогнозирует риск оттока наиболее ценных сотрудников;

- Conversational AI Platform является основой для чат-ботов и других автоматизированных помощников в сфере бизнеса.

Искусственный интеллект подбирает кандидатов по тем направлениям или требованиям, которые задает компания. Использование автоматических систем в процессе поиска кандидата на вакантные должности поможет исключить субъективные факторы, а именно предвзятое отношение к соискателю, стремление выбрать «нужного» человека по корыстным мотивам или из-за усталости пропустить хорошее резюме. ИТ-технологии помогут сделать рекрутинг максимально объективным и прозрачным. Автоматизированная система беспристрастна, работает 24 на 7. Она не пропустит из-за невнимательности или усталости ни одно обращение, проанализирует каждое резюме, проведет первичное собеседование с кандидатом и предоставит ему обратную связь. Тем

самым, найдет именно такого работника, который нужен организации в данный момент.

Таким образом, использование научных методов оценки персонала позволяет проводить более тщательный отбор, а если ряд процедур этого процесса автоматизировать, то это даст возможность выделять и учитывать большее количество критериев, что будет способствовать формированию более рациональной и прозрачной системы поиска и оценки кандидатов.

Выводы

Многие компании переносят внедрение автоматизации на более поздние этапы своего существования. Однако стремление отсрочить автоматизацию может навредить. Включение автоматизации в процессы управления персоналом уже на раннем этапе помогает преодолеть разрозненность команд и лучше распределять ограниченные ресурсы. Автоматизация играет ключевую роль в оптимизации ИТ и переходе на цифровые технологии. Современные динамичные ИТ-среды нужно масштабировать быстрее, и эта тенденция совпадает с предпочтениями ведущих игроков на рынке.

Большинство ИТ-инструментов предназначены для того, чтобы повысить эффективность деятельности и оперативность принятия решения в сфере найма, сохранения и развития сотрудников.

Таким образом, кадровая служба в условиях повсеместной цифровизации должна переформатировать принципы своей работы и уделять больше внимания следующим функциям:

- технологической,
- образовательной,
- коммуникационной.

Все усилия должны быть направлены на формирование такой цифровой среды, которая сделала бы сотрудников более гибкими и проактивными. Мировая практика убедительно показала, что только те компании выживают в «бурном море» рыночной экономики, которые одной из важных управленческих задач считают инновации и их внедрение во все ключевые отрасли жизнедеятельности человека. Такой подход будет способствовать росту уровня и качества жизни человека [5].

Библиографический список

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: монография. М.: Питер, 2016.
2. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами / пер. с англ. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2003.
3. Дафт Р. Менеджмент / Пер. с англ. -2-е изд. СПб.: Питер. 2002. 829 с.
4. Ломакин С.И., Морозова Н.И. Формирование цивилизованного малого бизнеса как стратегическое направление обеспечения устойчивого развития государства и его субъектов // Современная экономика: проблемы и решения. 2015. № 1 (61). С. 141-148.
5. Морозова Н.И. Развитие территориальных социально-экономических систем и его оценка по критерию качества жизни населения: автореф. дис. ... докт. экон. наук. Волгоград, 2012. 50 с.
6. Тинякова В.И., Морозова Н.И., Гунин В.К. Трансформация системы профессиональной переподготовки кадров, конкурентоспособных в условиях экономики, основанной на знаниях // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1 (37). С. 242-245.
7. Тинякова В.И., Морозова Н.И. Вектор поиска новой образовательной модели в условиях экономики, основанной на знаниях // Учет и статистика. 2018. № 1 (49). С. 105-111.
8. Kanke A.A., Morozova N.I., Tinyakova V.I. Restarting the Education Model in the Digital Economy Studies in Systems, Decision and Control. 2021. P. 1043–1051.
9. Tinyakova V.I., Morozova N.I., Ziroyan M.A., Falkovich E.B. Monitoring of human resources and a new educational structure for training specialists as key factors to reactivate the system of consumer cooperation in Russia. Amazonia Investiga 2018. № 17(7). P. 353-359.