

УДК 621.3.049.77

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Кохович А.В.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: Тонкович И.Н. – канд.хим.наук, доцент

Аннотация. Обоснована необходимость комплексной автоматизации процессов управления персоналом в современных организациях. Представлена обобщенная функциональная структура современных HRM- и HCM-систем. Выявлены сегменты HR-процессов, которые больше всего нуждаются в автоматизации.

Ключевые слова: управление персоналом, комплексная автоматизация, HR-процессы, функциональная структура HR-систем, развитие HR-сектора

Введение. Сегодня автоматизация затрагивает все сферы деятельности организации, в том числе и процессы управления персоналом (HR-процессы). Управление персоналом, по оценке специалистов, является одной из ключевых функций предприятия, способной многократно повысить его эффективность.

Под управлением персоналом понимают целенаправленное комплексное воздействие на коллективы и отдельных работников с целью обеспечения условий для творческого, инициативного труда, направленного на достижение высокого конечного результата. Или, другими словами, это целенаправленное и системное воздействие с целью развития компании. Основной функцией управления персоналом становится развитие кадрового потенциала и ресурсов личности.

Современная концепция управления персоналом – это управление человеческими ресурсами, которая характеризует:

- более активный подход к кадровой политике;
- большее внимание к индивидуальным потребностям работников;
- подход к расходу на персонал как к инвестициям.

В современных условиях HR-служба – это не только отдел кадров, но и сервис, решающий бизнес-задачи, которые направлены на увеличение прибыли, повышение конкурентоспособности организации и, как следствие, наращивании доли на рынке. По данным исследований консалтинговой компании Bersin&Associates, организации с проработанной стратегией в области управления персоналом, генерируют в среднем на 26% больше прибыли, чем их конкуренты.

От того, как выстроена система управления персоналом, зависит эффективность работы организации в целом. Однако управлять HR-процессами невозможно без их автоматизации. Актуальность автоматизации системы управления персоналом в современных организациях можно определить следующими причинами:

- управление персонала занимает ведущее место в системе управления организации, от грамотного управления персонала зависит выполнение итоговой цели организации;
- система мотивации в большинстве организаций устарела и не дает своих результатов, так как многие сотрудники заинтересованы не столько в коллективной мотивации, сколько в индивидуальной;
- достаточно большое количество организаций не могут развивать свои дочерние организации в связи с недостаточно результативным управлением персонала в управляющей компании.

В современных условиях организациям необходимы программные решения комплексной автоматизации HR-процессов.

Основная часть. Все HRM-системы можно разделить на два класса:

1. Системы, предназначенные для управления кадровым документооборотом. Данные системы, как правило, выполняют учетные функции и подчинены требованиям законодательства в области учета кадров.

2. Системы, ориентированные на управление человеческим капиталом. Сегодня в эпоху «экономики знаний» основополагающим понятием становится понятие «человеческого капитала». В этих условиях под управлением персоналом понимают не кадровый учет, а управление человеческим капиталом. Управление человеческим капиталом – это управление полным жизненным циклом сотрудника в компании. Автоматизация процессов, связанных с управлением человеческим капиталом, невозможна без HCM-систем.

Обобщенная функциональная структура современных интегрированных HRM- и HCM-систем может быть представлена следующими основными блоками: поиск и подбор персонала, адаптация персонала, кадровый учет и администрирование, обучение и развитие, HR-аналитика.

Рассмотрим основные автоматизируемые бизнес-процессы для каждого функционального блока.

Поиск и подбор персонала. Основная задача – обеспечить компанию эффективными трудовыми ресурсами (создание базы кадрового резерва, формирование личных дел резервистов, планов развития, организация процесса поиска и подбора персонала, проведение собеседований и тестирования, формирование отчетности, анализ процесса подбора).

Адаптация персонала. Основная задача – автоматизировать процедуры, связанные с выходом на работу нового сотрудника (формирование программы адаптации, контроль и оценка прохождения программы адаптации);

Кадровый учет и администрирование персонала. Основные решаемые задачи:

- базовый кадровый учет (ведение штатного расписания, кадровых журналов, оформление личных дел сотрудников);
- учет рабочего времени (автоматический сбор информации о приходе и уходе сотрудников, учет рабочего времени для расчета зарплаты, оформления отпусков, больничных);
- кадровое делопроизводство (оформление документов в соответствии с законодательными актами, ведение архива кадровых документов);
- аналитика кадрового состава (прогнозирование кадровых потребностей).

Обучение и развитие персонала. Основные решаемые задачи:

- оценка и аттестация персонала (определение личного потенциала и отслеживание процесса развития каждого сотрудника);
- обучение и развитие сотрудников (построение корпоративной образовательной среды, управление компетенциями, выявление потребности в обучении, внутренняя сертификация сотрудников);
- компенсации и льготы.

HR-аналитика. Сегодня HR-аналитика – высокоприоритетное направление развития функциональности HRM-систем, в рамках которого выделяют четыре уровня:

- первый уровень HR-аналитики – уровень классической, описательной отчетности;
- второй уровень – оперативный уровень, связанный с измерением эффективности HR;
- третий уровень – тактический уровень, представляющий «взгляд изнутри» по Д. Ульриху. Это уровень оптимизации основных бизнес-процессов организации.
- четвертый уровень – стратегический уровень, представляющий «взгляд снаружи» по Д. Ульриху. Это уровень бизнес-оптимизации организации.

Приоритетные области применения HR-аналитики: рекрутинг, планирование трудовых ресурсов, управление талантами, совершенствование операционной деятельности.

Однако сейчас HR-аналитика получает «сейсмический сдвиг». Это связано с тем, что в современных условиях предприятиям нужны корпоративные цифровые аналитические инструменты, позволяющие найти взаимосвязь между стратегией управления персоналом и результативностью организации.

По данным исследований Deloitte, около 70% компаний мира реализуют проекты, которые направлены на анализ и интеграцию HR-данных в систему принятия решений [1]. В ближайшее время HR-аналитика перестанет быть отдельным источником информации, а будет полностью интегрирована в бизнес-системы предприятия.

По результатам открытого опроса представителей HR-служб компаний России, проводимого в период с октября по ноябрь 2020 года, были определены HR-функции, автоматизированные в первую очередь (рисунок 1) [2].

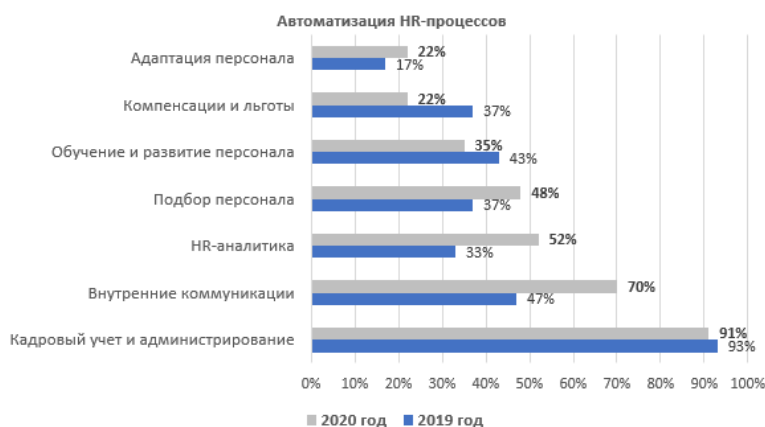


Рисунок 1 – Автоматизация HR-процессов

Наиболее автоматизированы в компаниях HR-процессы кадрового учета и администрирования. Данное направление уже значительное время использует цифровые технологии. Второе место занимает автоматизация HR-функций внутренних коммуникаций. Третью место занимает HR-аналитика. В меньшей степени автоматизированы процессы управления удовлетворенностью и благополучием (компенсации и льготы) персонала, а также процессы адаптации.

Заключение. В течение последних лет вектор развития HR-сектора направлен в сторону комплексной автоматизации процессов управления персоналом: поиск и подбор персонала, адаптация персонала, кадровый учет и администрирование персонала, обучение и развитие персонала, HR-аналитика. Кроме базовых HR-функций, таких как кадровый учет и администрирование, компании активно начинают автоматизировать сегменты, связанные с HR-аналитикой, компенсациями и льготами, адаптацией персонала.

Список литературы

1. HR-аналитика: пересмотр направления. из отчета deloitte [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://asu-analitika.ru/hr-analitika-peresmotr-napravlenija-glava-vosmaja-iz-otcheta-deloitte-2017>.
2. HR-DIGITAL: решения по автоматизации управления персоналом. Динамика 2019-2020 год [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://marketing.rbc.ru/research/44913/>.

UDC 621.3.049.77

AUTOMATION OF ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES

Kohovich A.V.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Tonkovich I.N. – PhD in Chemistry, associate professor

Annotation. The necessity of complex automation of personnel management processes in modern organizations has been substantiated. The generalized functional structure of modern HRM and HCM systems is presented. Identified segments of HR processes that most need automation.

Keywords: personnel management, integrated automation, HR processes, functional structure of HR systems, development of the HR sector