Хохоев Т.И.
**Об использовании информационных технологий в управлении персоналом
организации**

*Российский экономический университет
им. Г. В. Плеханова
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-05-2019-103
idsp: lj-05-2019-103

Аннотация

В статье описаны функции службы управления персоналом современной компании и способы повышения эффективности их выполнения путем внедрения современных информационных технологий. Также, говорится о проблемах внедрения ИТ в российских компаниях.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, нейронные сети.

Abstract

The article describes the functions of the human resources management service of a modern company and ways to increase the efficiency of their implementation by introducing modern information technologies. Also, they talk about the problems of introducing IT in Russian companies.

Keywords: human resources management, information technology, neural networks.

В современном мире наука и технологии развиваются все быстрее, ускоряется и экономический рост, усиливается конкуренция. Минимальное преимущество может оказаться решающим в борьбе за прибыль. Это заставляет руководство компаний активно работать в направлении повышения эффективности систем компании, оптимизации процессов. Важным инструментом являются информационные технологии, позволяющиекратно повысить производительность труда работников компании, сделать процессы более надежными, и открывающие принципиально новые возможности во многих сферах. Служба управления персоналом компании является одним из столпов, на которых должна строиться успешная компания, потому, попытки повышения эффективности работы этой службы вполне закономерны. В свою очередь, закономерно использование в этих попытках новейших информационных технологий.

Управление персоналом является одним из видов деятельности по руководству людьми, главной целью которого является максимально эффективное использование рабочей силы для достижения целей предприятия.

В первую очередь, следует выделить функции и процессы, выполняемые службой управления персоналом современной компании:

- Определение потребности организации в персонале
- Обеспечение организации необходимыми кадрами
- Помощь другим подразделениям в использовании персонала
- Мотивация и эффективное стимулирование персонала
- Правовое регулирование трудовых отношений
- Информационное обеспечение управления персоналом организации
- Кадровое делопроизводство

Стоит отметить, что набор функций службы управления персоналом постепенно меняется: добавляются новые, некоторые отходят в прошлое вследствие их автоматизации или потери актуальности.

Выполнение всех вышеперечисленных функций достигается путем выполнения множества процессов. Эффективность и скорость выполнения, практически, каждого процесса можно повысить благодаря автоматизации и использованию новейших информационных технологий.

Рассмотрим более подробно возможности повышения эффективности выполнения функций службы управления персоналом с помощью информационных технологий. Начнем с определения потребности в персонале. Существуют ситуации, когда потребность в персонале очевидна – например, при открытии нового подразделения. Но, иногда потребность скрыта, не выявлена руководством компании, в то время, как принятие на работу нового сотрудника было бы эффективным действием. При существовании в организации системы, анализирующей затраты на рабочую силу, производительность труда, доход от предельного продукта труда, текучесть кадров можно было бы, практически, полностью автоматизировать ситуативное планирование потребности в персонале, получать информацию о необходимости найма нового сотрудника или наоборот - сокращения штата в определенный момент времени. Также, такая система была бы эффективным инструментом в стратегическом планировании персонала.

Большое внимание организации уделяют повышению качества, скорости и эффективности подбора персонала. Многие компании внедряют различных виртуальных собеседников, чат-ботов. Отсутствие необходимости человека для простейшего общения с соискателем также упрощает работу рекрутера. Такие программы могут задавать вопросы, принимать и обрабатывать простые текстовые ответы. Также существует практика по замене чат-ботом резюме.

В пример можно привести такой продукт как «Робот Вера». Программа отбирает резюме с различных интернет-площадок согласно с требованиями вакансии, автоматически связывается с соискателями по телефону и проводит интервью. В рамках

ее возможностями задавать вопросы, принимать и анализировать простые ответы и отвечать на простые вопросы соискателей. Также имеется функция проведения видео собеседования. Программа распознает эмоции по видеосигналу, записывает интервью и присылает запись сотруднику HR-службы компании-заказчика. Таким образом, затраты времени сотрудников на поиск работников сводятся к минимуму – необходимо лишь сформировать требования к соискателю, задать количество необходимых резюме и запустить процесс поиска. «Робот Вера» особенно полезна при подборе линейного персонала, в некоторых случаях отсутствует необходимость в собеседовании с рекрутером.

Актуальным направлением является возможность анализа так называемого «цифрового следа» человека в сети Интернет. В силу того, что все большая часть личной жизни, трудовой деятельности завязана на её использовании, все больший вес приобретает образ, созданный там человеком, его репутация. Существуют программы, позволяющие по фотографии человека найти его профиль в социальных сетях, который, зачастую, содержит большой объем полезной для рекрутера информации о человеке. Также, есть возможность отследить страницы, которые посещал соискатель, что также может быть полезным. Используя все эти данные нейронная сеть могла бы самостоятельно создавать психологический портрет личности и давать свою рекомендацию рекрутеру о приеме или не приеме на работу соискателя. Логичным видится дополнение подобным функционалом программ, подобных по назначению и функционалу «Роботу Вере».

Нейронная сеть способна помочь менеджеру по персоналу отбирать людей для дальнейшего обучения: в России разработана автоматизированная система для повышения результативности и эффективности анализа и оценки перспективности обучения и развития сотрудника. Данная система получает из информационной базы системы «1С: Зарплата и управление персоналом» версии «КОРП». Система анализирует полученные данные и выносит свое решение о целесообразности или, наоборот, нецелесообразности направления работника на курсы повышения квалификации.

Нейросетевые технологии открывают много возможностей. Помимо подбора персонала им можно доверить и формирование команды. Имея базу данных профилей сотрудников и соискателей, включающих психологические и культурные особенности индивида, и, также, имея некую формализованную историю взаимодействий и взаимоотношений между различными типами личностей, нейронная сеть способна обучиться составлять максимально эффективные группы. Используя, примерно, те же данные, ИНС способна оказывать помощь сотруднику службы управления персоналом в подборе максимально эффективной программы мотивации для каждого сотрудника. Также, с помощью нейронных сетей можно существенно упростить анализ рынка труда.

Но, существуют обстоятельства, препятствующие повсеместному внедрению новейших технологий на современном этапе. Если говорить о разработке компанией собственных решений, прежде всего стоит сказать о дороговизне: многие компании не могут позволить себе вкладывать средства в разработку специализированных систем для управления персоналом, несмотря на выгоду от этих вложений в долгосрочной перспективе. Тут стоит сказать об особенности ведения бизнеса в Российской Федерации: капитализм в стране достаточно молод. В стране, практически, нет компаний, ведущих деятельность дольше сорока лет и, в силу различных обстоятельств, не многие компании ориентированы на получение прибыли в долгосрочной перспективе.

Стоит сказать о причинах высокой стоимости разработки программных продуктов, главная из которых – высокая стоимость труда специалистов в сфере ИТ. Рынок ИТ-специалистов все ещё растет, специалистов по-прежнему не хватает, потому уровень оплаты труда таких работников достаточно высок и продолжает расти: по данным исследования предлагаемых вакансий на сайте hh.ru среднее зарплатное

предложение в 2018 году к аналогичному показателю 2017 года в сфере ИТ увеличилось на 29% по данным исследования вакансий сайта hh.ru.

Но, возможны положительные сдвиги: благодаря тому, что знания в целом, и в этой области, в частности, становятся все более доступными, а от программистов, зачастую, не требуется специального образования, можно предположить, что спрос и предложение на рынке труда IT-специалистов в будущем сбалансируются. Это должно привести к снижению стоимости разработки программ.

Говоря о покупке готового программного продукта, необходимо отметить, что процессы управления персоналом во многих компаниях уникальны, во многих аспектах нет такого жесткого регламентирования со стороны государства, как, например, в области правового обеспечения трудовой деятельности. Во многом благодаря четким правилам мы имеем относительно широкий выбор программ для автоматизации документооборота.

1. Евстратова Е. И. Применение нейросетевого анализа в процессах управления персоналом // Молодой ученый. — 2018. — №35. — С. 31-33. — URL <https://moluch.ru/archive/221/52515/> (дата обращения: 19.05.2019).
 2. Зинченко А. А. Применение нейросетевых моделей для принятия решений о подборе персонала // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. — 2015. — Т. 20. — №. 2.
 3. Кудюрова А.В. Система управления персоналом на предприятии // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XXXIV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 23(34). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/23\(34\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/23(34).pdf) (дата обращения: 18.05.2019)
 4. Что будет с зарплатами в 2019 году // HH.RU: интернет-изд. 2019. 11 янв. URL: <https://hh.ru/article/23886> (дата обращения: 20.05.2007).
-