РАЗДЕЛ II. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Гриджин В.С., Чаплыгин Н.А., Трофимова М.В.

Технологии автоматизации процессов управления персоналом

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

(Россия, Ставрополь)

doi:10.18411/sciencepublic-12-05-2020-04

idspr: sciencepublic-12-05-2020-04

С каждым годом все больше компаний начинают встраивать системы автоматизации не только в сферу производства или оказания услуг, но и в сферы внутреннего менеджмента.

Автоматизация управления персоналом – (HRIS – Human Resources Information System или HRMS – Human Resources Management System) – деятельность по разработке, внедрению и администрированию программного обеспечения для управления человеческими ресурсами, нацеленные на автоматизацию функций кадровых служб и информационное обеспечения деятельности организации.

При опросе IBM в 2015 году директоров по HR из 18 отраслей, половина опрошенных компаний отметили, что не пользуются аналитикой больших данных, 7 % заявили, что пользуются при найме сотрудников, 9 % пользуются для повышения вовлеченности сотрудников.

В 2019 году в сфере HR выделилось сразу несколько трендов, подразумевающих внедрение различных сетевых технологий для управления персоналом фирмы. Одно из основных – это внедрение BigData для анализа деятельности персонала, его эффективности и возможностей. Так же сюда входит анализ различных возможностей по улучшению работоспособности персонала.

Другим трендом современного HR является HRM-системы. HRM-система – тиражируемое или заказное прикладное программное обеспечение для автоматизации управления персоналом; зачастую автоматизация управления персоналом реализуется специализированными модулями какой-либо ERP-системы.

Основные функции, которые предоставляют HRM-системы: автоматизация рекрутинга, управления персоналом, расчета заработной платы, электронный документооборот и отчетность. В зависимости от задач и размера компании в большем предпочтении у HR такие системы, как Quinix WorkForce, SuccessFactors, WorkDay, Босс-Кадровик. Для рекрутеров – сервис Talantix от Headhunter.

Например, программа Quinix WorkForce предоставляет огромный список функций по управлению персоналом:

- ведение персональных записей сотрудников;
- ведение табелей учёта рабочего времени;
- проведение кадровых операций;
- создание управленческих отчётов по кадровому учёту;
- работа с заявками на вакансию;
- управление списком кандидатов;
- работа с мероприятиями по подбору персонала.

Существуют так же программы, фирмы-разработчики которых долгое время находятся на рынке услуг и успели зарекомендовать себя перед большим количеством клиентов. В список таких программ входят, например, 1С: «Зарплата и управление персоналом», предназначенная для комплексной автоматизации кадрового учёта и

расчёта заработной платы на небольших и средних предприятиях, в том числе имеющих сложную иерархическую структуру. Другим примером может служить программа «Фараон», которая позволяет автоматизировать управление персоналом: вести учет личных дел, кадровых операций (приемы, переводы, увольнения, командировки, больничные, отпуска, обучение, аттестации и т. д.), выводить приказы в соответствии с унифицированными формами, рассчитывать остатки отпусков, вести учет рабочего времени, выстраивать организационную структуру, организовывать делопроизводство и т. д.

Большое влияние на бизнес и поиск персонала оказали социальные сети. Использование социальных сетей – HR-тренд, который активно используют современные компании и агентства. Особенно это актуально при поиске кандидатов в сфере ИТ. По статистике европейских компаний, в 2011 году социальный рекрутинг использовали 56% работодателей, в 2018 – 84%.

В социальных сетях могут быть применены следующие механизмы и варианты подбора или поиска персонала: поиск группы по поиску работы или отраслевой группы, в которых можно размещать объявления о вакансии; размещение вакансий на своей личной странице; размещение вакансий в группе своей организации; поиск в социальных сетях потенциальных кандидатов и отправка им индивидуальных предложений.

Помимо поиска персонала или непосредственного управления им внутри компании, так же развиваются HRM-системы, позволяющие не только вести контроль за основными показателями, но и вести обучение нового персонала.

«На самом деле, работодатели будут новыми педагогами», – заявил Джейсон Тышко, вице-президент Центра образования и трудовых ресурсов при Торговой палате США. «Условия таковы, что обучение на протяжении всей жизни станет реальностью. Это станет возможным благодаря системам управления персоналом».

В 2020 году обучение будет рассматриваться как еще одна полезная способность. Сотрудники получают навыки в рамках своего рабочего места, с которыми они смогут более эффективно справляться с поставленными задачами в рамках своей области и теми задачами, которые будут встречаться при подъёме по карьерной лестнице. «Компании увидят, что именно так люди будут вести бизнес», – Джейсон Тышко.

При всех перечисленных достоинствах в системах автоматизации процессов управления персоналом есть несколько недостатков. Главным недостатком цифровизации менеджмента персонала является сокращение рабочих мест, так как отпадает необходимость в больших штабах специалистов, даже при учете возможности переквалификации персонала, часть сотрудников потеряет рабочие места. Другой проблемой, с которой могут столкнуться компании и различные специалисты, является недоработка программного или технического оборудования, что в свою очередь может привести к финансовым потерям предприятия при сбоях какого-либо модуля или к потере ценной информации, которая может быть распространена в открытом доступе.

При этом ввод систем автоматизации управления персоналом – это логичное решение, способное улучшить производственные процессы всего предприятия.

Согласно статистике, полученной в феврале 2019 года компанией Coleman Services среди менеджеров производственных и непроизводственных компаний, 62% респондентов ответили, что в их компаниях автоматизированы некоторые функции HR и планируется дальнейшее развитие, 17% – компании находятся на базовой стадии развития цифровых технологий в HR, 10% ответили, что компании прошли базовый этап цифровой трансформации, автоматизировав базовые функции, 6% ответили, что

автоматизированы некоторые функции HR, дальнейшее развитие не планируется и 4% прошли полную цифровую трансформацию.

Это все показывает, что компаний, которые не вошли в эпоху цифровизации, остается очень мало. Автоматизация процессов управления персоналом обладает огромным потенциалом, способным улучшить все основные производственные и экономические показатели предприятия.

1. 10 trends that will shape HR in 2020 // [Электронный ресурс] // Hrdive: URL – <https://www.hrdive.com/news/10-trends-that-will-shape-hr-in-2020/570325/>
2. Исследование компанией Coleman Services // [Электронный ресурс] // Coleman Services: URL – https://www.coleman.ru/getattachment/e6d4f0ae-927a-4e5b-ae28-dddc56135caa/HR-функции_2019.pdf
3. Т.А. Кузнецова, «Внедрение digital-технологий в сферу управления человеческими ресурсами» <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-digital-tehnologiy-v-sferu-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/viewer>
4. Подробная HR-статистика за 2018 год // [Электронный ресурс] // Blog Potok: URL – <https://blog.potok.io/podrobnaya-hr-statistika-za-2018-god/>

Уметбаев М.Р.

Оптимизация бизнес-процессов на примере СПб ГКУ «УИТС»

*Санкт-Петербургский государственный экономический университет
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi:10.18411/sciencepublic-12-05-2020-05

idsp: sciencepublic-12-05-2020-05

Аннотация

(В статье рассмотрена реорганизация бизнес-процессов организации средствами BPMN анализа. Для решения проблем предложен новая модель бизнес-процессов.)

Ключевые слова: управление бизнес-процессами, бизнес-процесс, BPMN, оптимизация бизнес-процесса, информационные технологии.

Key words: Business-process management, business-process, BPMN, business-process optimization, information technology.

В настоящее время происходят масштабные перемены в экономике в связи с переходом в цифровую эпоху. Для реорганизации существующего положения дел в организации необходимо использовать новые методы для описания выбранных процессов [2]. Одной из наиболее распространенных систем условных обозначений для моделирования бизнес-процессов является модель бизнес-процессов BPMN [1]. На базе языка BPMN разработано множество прикладных программных обеспечений, позволяющих осуществлять моделирование бизнес-процессов в данной нотации. Примером такого программного обеспечения служит Bizagi Modeler. Данный продукт является одним из наиболее подходящих средств для моделирования бизнес-процессов в ходе текущей работы.

На нижеприведенных моделях показан основной бизнес-процесс контроля выполнения контракта в сфере средств защиты информации в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Управление информационных технологий и связи» (СПб ГКУ «УИТС») – работа над контрактом со стадии инициализации работы сектора и до сдачи готового комплекта всех отчетных документов в оплату, при этом рассмотрен данный процесс поэтапно. На рисунке 1 представлен начальный этап в текущем его представлении (AsIs).