

АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

*Холодилина Наталья Геннадьевна
студент, кафедра управления персоналом, сервиса и туризма,
Оренбургский государственный университет,
РФ, г. Оренбург*

AUTOMATION OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION SYSTEM

*Natalia G. Kholodilina
student,
Department of Personnel Management,
Service and Tourism,
Orenburg State University,
Russian Federation,
Orenburg*

Аннотация: В данной статье рассматривается автоматизация системы кадрового администрирования, положительное влияние автоматизации процессов управления на работу системы управления персоналом и эффективность организации в целом.

Annotation: This article discusses the automation of the personnel administration system, the positive impact of automation of management processes on the work of the personnel management system and the effectiveness of the organization as a whole.

Ключевые слова: Кадровое администрирование , кадровое делопроизводство, цифровизация, электронные системы управления персоналом .

Keywords: Personnel administration , personnel records management, digitalization, electronic personnel management systems .

Одним из способов и инструментов совершенствования организации системы кадрового администрирования практики и эксперты в области управления называют автоматизацию процессов управления. Система кадрового администрирования может быть автоматизирована, тем самым положительно влияя на работу системы управления персоналом и эффективность организации в целом. Уровень автоматизации этого процесса зависит от многих факторов:

- финансовых возможностей организации;
- размера организации;
- количества работников в организации;
- способа ведения кадровой работы (самостоятельно или аутсорсинг).

Автоматизация кадрового делопроизводства — серьезный и важный шаг навстречу эффективной работе организации. Первые попытки автоматизации процессов работы с кадрами сводились к расчету заработной платы, налогов, простому кадровому делопроизводству. Современные требования к системе кадрового администрирования претерпели изменения, так как функционал систем управления персоналом постоянно расширяется. Он учитывает результативность и компетенции специалистов, позволяет разрабатывать сложные мотивационные схемы, эффективно проводить обучение при приеме на работу или с целью повышения квалификации действующих сотрудников. Методики подбора персонала, процесс формирования кадрового резерва и организационной структуры предприятия также стали более продуктивными за счет использования средств автоматизации. Новые системы предлагают не только доступ к кадровой информации и возможность формировать отчеты, но и возможность проводить аналитическую работу, что влияет на принятие кадровых решений. Объемный комплекс решаемых задач превращает деятельность кадровой службы в реальное управление человеческими ресурсами компании.

На российском рынке представлены отечественные и зарубежные разработки в сфере автоматизации процессов управления персоналом. Учитывая разные потребности и финансовые возможности потребителей, они очень вариативны по стоимости и техническим характеристикам, но схожи по своей функциональности. Многие системы могут дорабатываться до необходимого уровня.

В своей работе «Автоматизация управленческих решений как новый фактор повышения эффективности менеджмента организации» Индустриев М. А. и Игнатъев М.А. [2], пишут о современных технологиях, которые применяются в автоматизации управленческих процессов. Весьма интересным предстает процесс принятия решений в сфере управления персоналом, основанный на автоматизированных системах поддержки и принятия решений, с использованием интеллектуальных технологий. К ним относят экспертные системы и нейронные сети. Одним из наиболее распространенных направлений применения нейросетей в управлении персоналом сегодня является процесс найма персонала. В частности, данные технологии используются российским сотовым оператором

МТС, китайской IT-компанией Baidu и некоторыми другими организациями. По мнению авторов, на сегодняшний день положительными сторонами автоматизированного принятия решений являются:

- снижение затрат на получение, анализ и обработку информации;
- уменьшение рисков получения ошибочных данных;
- оптимизация рабочего времени сотрудников;
- ускорение процессов разработки, принятия и реализации управленческих решений.

В свою очередь, негативными сторонами автоматизированного принятия управленческих решений исследователи выделили следующие:

- отсутствие возможностей формализовать все имеющиеся факторы внешнего и внутреннего окружения организации и учесть риски;
- наличие организационных и технологических проблем в процессе внедрения систем, позволяющих автоматизировать управленческие решения;
- затраты на внедрение систем, позволяющих автоматизировать управленческие решения, остаются достаточно высокими (особенно при рассмотрении нейросетей). Одной из существенных проблем автоматизации в любой сфере человеческой деятельности является появление «технологической безработицы», что ведет к появлению негативных взглядов относительно внедрения современных технологий. Что касается управленческой деятельности, то в данном направлении внедрение методов по автоматизации процессов разработки, принятия и внедрения управленческих решений на сегодняшний день не ведет к существенному сокращению рабочих мест. Большинство используемых систем поддержки и принятия решений не могут работать автономно, позволяя автоматизировать процесс принятия рутинных, однообразных решений, а также улучшить информационное обеспечение управленческого персонала. Таким образом, системы поддержки принятия решений не ведут к значительному сокращению численности управленческих кадров, а в значительной мере способствуют упрощению их работы и повышению эффективности использования рабочего времени.

Я. Г. Одинцова в своей работе «Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации» [3] выделяет наиболее популярные цифровые системы в управлении персоналом, а именно:

1) Электронные системы управления персоналом. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) используют как стратегический инструмент повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал организации. Они помогают улучшать процесс управления данным ресурсом и способствуют менеджерам и руководителям осуществлять более активное участие в его усовершенствовании. HRM (Human Resources Management) – система считается одной из подсистем комплекса управления человеческими ресурсами, которая включает в себя электронную базу данных с целью хранения и поиска та-

кой информации как: списки о выполненной работе, данных о заработной плате, информации о знаниях и навыках всех сотрудников, дисциплинарных и медицинских записях и т.д. Применение такой системы позволяет увеличить эффективность процесса и уменьшить затраты за счет его автоматизации, улучшить скорость бизнес-процессов, объединить работу сотрудников разных отделов что в свою очередь увеличит производительность труда. Персонал активно вовлечен в рабочий процесс и тем самым получает своевременную информацию об активных проектах, возможностях развития и карьерных перспектив.

2) Электронный найм персонала. Данная система содержит в себе использование и интеграцию интернет – технологий с целью оптимизации и поиска возможных кандидатов. Наиболее популярная в мировом сообществе сеть, ориентированная на бизнес LinkedIn, которая создает определенные разделы с предлагаемыми должностями на корпоративных веб-сайтах предприятий. Данная сеть позволяет работодателям получать дистанционно все необходимые данные от квалифицированных и успешных кандидатов со всего мира. На сегодняшний день лидером по вложениям в развитие цифровых технологий является область рекрутинга (подбора персонала). Для поиска лучшего сотрудника и обнаружения его «следов», а также для оценки резюме компании используют современные инструменты: автоматизированный поиск в Интернете, различные сообщества, автоматизированный скоринг резюме и внедрение чат-ботов для общения с соискателями.

3) Электронное обучение. Система, которая представляет собой виртуальные программы обучения. Широко используются такие электронные платформы как Edx.org, Udacity.com и многие другие. Интерактивные курсы создают возможность получения дополнительного образования в любое время и в любом месте, а также характеризуются доступностью, экономией денежных средств, гибкостью и легкостью в изучении (обновление, дополнение, пересмотр курсов).

4) Электронные платежные ведомости. Содержат множество данных о сроках работы сотрудников, налоговых данных, размера заработной платы и различных выплат, которые могут быть предоставлены в любое время. Разработка данной системы позволяет увеличить результативность процесса управления, увеличивать ключевые показатели эффективности, а также сохранить конкурентоспособность организации в развитии электронной экономики.

Для организации процесса кадрового администрирования в условиях цифровой трансформации, руководителям приходится сталкиваться с вопросом недостатка специалистов по цифровизации. Руководству организации необязательно специально и целенаправленно подготавливать таких специалистов, их можно выбрать из консалта, СЮ (ИТ-директоров), digital-сферы. Таким образом, будет переход сотрудника из одной сферы деятельности в другую. Организации готовы покупать опыт цифровизации. Стоит отметить, что специалист по цифровой трансформации должен владеть определенными навыками, находить

возможность разрабатывать, а главное внедрять цифровые инновации не только в управлении персоналом, но и на самом производстве. Таким образом, можно сделать вывод о том, что процесс кадрового администрирования может осуществляться и специалистом по цифровизации, который не обязан создавать программные продукты, но обязан знать, как такими продуктами пользоваться и как эффективно их применить в кадровой работе.

В связи с этим, при организации процесса кадрового администрирования в условиях цифровой трансформации возникают проблемы, связанные с принятиями как работниками предприятия, так и кадровой службы цифровых инноваций. С целью преодоления сопротивления нововведений, руководству организации необходимо сделать информацию о преимуществах цифровизации наиболее открытой и доступной, необходимо говорить и о примерах успешного внедрения технологий в других организациях. Таким образом, для успешного принятия персоналом инноваций стоит: создать необходимый потенциал самой организации для оптимизации, вовлечь сотрудников в процессы цифровизации, поощрять и мотивировать их, и предоставлять необходимые обучающие материалы, проводить инструктажи и семинары. Отметим, что электронный кадровый документооборот входит в повестку национальной программы «Цифровая экономика» и является приоритетным направлением развития безопасной ИТ-инфраструктуры Российской Федерации.

Список использованных источников

1 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/9757-avtomatizatsiya-protseessov-upravleniya>.

2 Индустриев, М. А., Игнатъев М.А. «Автоматизация управленческих решений как новый фактор повышения эффективности менеджмента организации» / Гуманитарный научный журнал. – Выпуск № 1 – 2020.

3 Одинцова, Я.Г. «Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации» / Журнал «Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. – № 20 – 2020. – С. 211-219.

4 Половинко, В.С., Тимошенко О.Ю. Концепция управления по целям и ее реализация в системе управления персоналом // Экономик. 2015. – №4. – С. 11.

5 Титоренко, Г. А. Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник. – М., 2013.

6 Годин, В.В., Корнеев И.К. Управление информационными ресурсами. – М., 2018.

- 7 Грабауров, В.А. Информационные технологии для менеджеров. – М., 2001.
- 8 Титоренко, Г. А. Информационные технологии управления: учебное пособие для вузов. – М., 2003.
- 9 Черкасов, Ю. М. Информационные технологии управления: учебное пособие. – М., 2001.
- 10 Барихин, А. Кадровое делопроизводство. Практическое пособие. – М.: «Книжный мир» – 2019 – 416с.