

УДК 004.428.4

УДК 65.012

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кмита Р.В.¹

студент

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

г. Калуга, Россия

Аннотация: В статье представлены актуальные условия цифровой среды, где происходит интеграция информационных технологий с системами управления персоналом, таких как e-HRM и Agile. Приведены примеры внедрения систем в деятельность компании, проведен сравнительный анализ двух систем и сделан выбор одной из них. По результатам проведенного исследования сделан вывод о том, что данные системы позволяют увеличить отдачу от инвестиций в персонал и повысить общую эффективность бизнес-процессов в организации.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, информационное обеспечение, цифровые инструменты, методология.

INFORMATION SUPPORT FOR HR MANAGEMENT

Kmita R.V.

student

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

¹ **Научный руководитель – Гагарина С.Н.**, к.э.н., Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, г. Калуга, Россия

Scientific supervisor – S.N. Gagarina, PhD in Economics, associate professor, Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Abstract: The article presents the current conditions of the digital environment, where the integration of information technologies with personnel management systems, such as e-HRM and Agile, takes place. Examples of the implementation of systems in the company's activities are given, a comparative analysis of two systems is carried out and one of them is chosen. Based on the results of the study, it was concluded that these systems can increase the return on investment in personnel and improve the overall efficiency of business processes in the organization.

Keywords: personnel management, information technology, information support, digital tools, methodology.

Развитие технологий и цифровой среды диктует необходимость внедрения информационных технологий в управление персоналом. Цифровой HR-менеджмент набирает популярность как часть стратегического развития компании, увеличивая отдачу от инвестиций в персонал. Например, используются электронные системы управления персоналом (e-HRM System) для подбора, найма сотрудников, формирования показателей эффективности. Данные системы также помогают решать бизнес задачи и принимать решения в части управления сотрудниками со стороны руководства организации. Система автоматизирует данные о сотрудниках и рутинные процессы, что экономит время топ менеджеров на принятие важных стратегических решений. Руководство имеет актуальную информацию о кадровой системе [6].

В современных организациях системы ИТ оказывают поддержку на административном уровне, однако используют не все свои возможности в управлении персоналом, по большей части они настроены на решение рутинных задач, тогда как в перспективе возможно полностью автоматизировать процесс при принятии кадровых решений.

e-HRM как элемент стратегии принятия решений является системой, позволяющей получать информацию о сотрудниках через Интернет пространство. «E-HRM – это планирование, внедрение и применение Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

информационных технологий как для создания сетей, так и для поддержки как минимум двух индивидуальных или коллективных участников в их совместном исполнении кадровой деятельности». Данное определение демонстрирует перспективу использования системы в формате коммуникации коллектива и руководства за рамками должностных и организационных обязанностей с помощью ИТ [5].

Объем отечественного рынка систем управления персоналом составляет более 20 млрд. руб. при постоянном динамическом росте и использовании дистанционного формата. Система e-HRM снижает финансовые затраты на управление персоналом, являясь, как уже было отмечено, стратегически важным элементом в компании.

Следующая метод – Agile является итеративно-инкрементальным подходом к проектному управлению при динамическом формировании требований, как результат непрерывного взаимодействия самоорганизующихся рабочих групп, состоящих из специалистов различного профиля. Подход часто используется в инновациях [2]. Основная задача руководства состоит в реализации принципов, нацеленных на удовлетворение потребностей клиентов, периодов выпуска товаров, эффективной коммуникации команды проекта и бизнеса, формирования команд, поиска подходов к повышению их эффективности и сохранение рабочего ритма.

Методология включает в себя инновационные практики, благодаря которым повышается общая эффективность деятельности организации при использовании интеллектуального потенциала большого количества специалистов. Таким образом, повышается успех принятия незапрограммированных решений, нацеленных на повышение эффективности и результативности бизнеса.

Приведем пример внедрения системы e-HRM в организацию «Глобалстрой-Инжиниринг», которая специализируется на строительстве объектов инфраструктуры для нефтяных месторождений, дорог в России и за

рубежом. Численность сотрудников на конец прошлого года составляла около 8 тыс. человек. При этом численность топ-менеджмента – 30 человек, специалистов – 850, рабочих – 6800 чел.

Необходимость внедрения e-HRM обусловлена большим количеством персонала, которые работают на разных объектах, что требует от руководства компании создания системы, которая бы могла обеспечить эффективность, производительность персонала, предоставляла бы возможность проведения обучений без отрыва от производства [3]. Для этого представляется целесообразным использовать электронное управление персоналом с помощью программного продукта e-HRM: MOLGA Consulting.

Блоки MOLGA Consulting включают: повышение эффективности работы сотрудников; оценку их вовлеченности; управление эффективностью; оргдизайн; управление талантами; корпоративное обучение; разработку модели компетенций; систему мотивации; корпоративные коммуникации.

Использование e-HRM System связано с повышением уровня эффективности работы команд и их продуктивностью, мотивацией для достижения личных и корпоративных целей на основе управления производительностью сотрудников со стороны руководства.

Система также повышает уровень компетенций сотрудников, а вышестоящим лицам помогает контролировать эффективность вложений в рост и развитие персонала, а также в интеллектуальный капитал всей организации. Вместе с тем система способствует формированию корпоративной культуры, помогая отслеживать развитие и прогресс в работе и реализации проектов. Также с помощью системы легче найти нужных кадров, создавая им направление движения для личностного роста в компании; для отдела кадров упрощается процесс принятия и выбора на работу сотрудников; осуществляется поиск всей нужной информации в одном месте при соблюдении законодательства [1].

Эти преимущества позволяют принимать вышестоящему руководству эффективные управленческие решения, учитывая актуальную информацию, графические отчеты, повышая тем самым общую эффективность бизнеса.

С помощью анализа и сбора информации о работе сотрудников формируются основные бизнес-цели и задачи использования электронного HRM.

Далее рассмотрим внедрение методологии Agile в деятельность компании. Первый этап состоит из анализа текущих проблем и формирования целей, где определяются проблемы зоны, цели определяются из необходимости сокращения сроков завершения проектов до 20%, повышения прозрачности деятельности, улучшения коммуникации в команде и адаптацию к изменениям.

Далее проекты разделяются на этапы, где функция методики состоит в планировании и оперативном управлении. Основными инструментами являются Kanban-доски для визуализации этапов спринт-ревью для анализа выполнения планов.

Пилотным проектом на основе Agile рекомендуется выбрать небольшой инфраструктурный проект с определенными сроками и бюджетом с формированием функциональной команды с такими ролями, как Scrum-мастер и Product Owner. Руководство организации должно также организовать тренинги по обучению методике, включая углубленные программы для менеджеров.

Еще одна стадия включает использование программного обеспечения для управления проектами, например, Asana, Microsoft Project с возможностью применения Agile модулей. Также необходимо внедрение мобильных приложений для формирования отчетности в реальном времени и использование датчиков IoT на строительных площадках.

Для внедрения Agile необходимо использовать метрики успеха для сокращения времени на адаптацию к изменениям и простоям.

Как только пилотный проект подтвердит свою эффективность, методика может быть использована в других проектах компании, а также будет создан внутренний центр компетенций для поддержки команд [4].

Исходя из проведенного анализа для исследуемой организации наиболее целесообразным является выбор e-HRM системы по следующим причинам:

Основной проблемой в компании является управление распределенным персоналом, что требует формирования единой системы обучения без отрыва от рабочей деятельности и автоматизации кадровых процессов. В данном случае e-HRM решает данные вопросы по управлению персоналом, анализу данных и корпоративной культуре, тогда как Agile больше фокусируется на управлении проектами.

Основными плюсами e-HRM является единая платформа, обучение и развитие персонала, управление эффективностью с помощью системы показателей.

При этом системы Agile может ограничивать системный подход к управлению персоналом, необходимо принимать изменения в организационной культуре.

e-HRM система также положительно соотносится с юридическими аспектами и соблюдением трудового законодательства и достаточно быстро показывает эффект от внедрения своей окупаемостью в короткие сроки, в то время как на Agile требуются большие временные затраты.

Таким образом, в современных условиях цифровизации оптимальным выбором для организации является e-HRM система, способствующая повышению гибкости, прозрачности управления персоналом. Вместе с тем представляется важным отметить, что менеджменту организации следует обосновывать необходимость, возможность и последствия принятия решений по использованию цифровых инструментов в управлении персоналом с учетом структурных особенностей организации.

Библиографический список:

1. Канаев А. С. и др. Современные возможности цифровизации предприятия для развития кадрового менеджмента в организации //Иновации и инвестиции. – 2023. – №. 10. – С. 112-115.
2. Короходкина, Ю. И. Современные методы управления проектами / Ю. И. Короходкина, С. Н. Гагарина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 1-2(83). – С. 38-42. – DOI 10.24412/2411-0450-2022-1-283-38-42. – EDN RWPIIF.
3. Молохович М. В. Инновационный инструментарий управления ресурсным потенциалом компании //Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. – 2023. – №. 3. – С. 45-48.
4. Соклакова И. В. Метод Agile в системе стратегического менеджмента организации //Приоритетные стратегии социально-экономического развития страны и совершенствование конкурентоспособности профессионального образования. – 2021. – С. 29-35.
5. Титова С. В., Маратканова Э. М. Менеджмент организации в цифровой экономике (в схемах и рисунках). – 2023.
6. Хамурадов М. А., Мартынов К. С., Чхотуа Г. З. Информационное обеспечение управления кадровым потенциалом предприятий //Региональные проблемы преобразования экономики. – 2024. – №. 10. – С. 251-257.

Оригинальность 75%