

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2021.22.74.036

Информационные технологии в управлении персоналом**Воронцов Павел Николаевич**

Кандидат экономических наук, доцент,
Институт экономики, государственного управления и финансов,
Сибирский федеральный университет,
660041, Российская Федерация, Красноярск, пр. Свободный, 79;
e-mail: ieguf@mail.ru

Аннотация

В работе рассмотрены вопросы управления персоналом и программные продукты, помогающие решать связанные с этим задачи. С возникновением персонала появилась и задача управления персоналом. Информационные технологии в управлении персоналом соответствовали тому времени, в котором происходило решение этой задачи. Настоящее время характеризуется бурным развитием электронно-цифровых технологий, что, конечно, находит свое отражение и в управлении персоналом. Роль управляющего персоналом все представленные разработки несколько не умаляют. Скорее, наоборот, у лиц, принимающих решения в вопросах управления персоналом, с появлением инструментария в виде современных информационных технологий возрастает ответственность за принимаемые решения, поскольку приходится учитывать не только свои, но и возможные ошибки используемых технологий сбора, учета и обработки информации. Возникает необходимость постоянной верификации истина-ложь, поскольку сложные электронно-цифровые динамические системы, в некотором смысле, «управляют управляющими», т.е. управляют лицами, принимающими решения на основе информации, которую эти системы выдают. Все это только увеличивает требования к качеству работы эксперта и, соответственно, к подбору персоны на должность эксперта.

Для цитирования в научных исследованиях

Воронцов П.Н. Информационные технологии в управлении персоналом // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 9А. С. 302-306. DOI: 10.34670/AR.2021.22.74.036

Ключевые слова

Управление персоналом, информационные технологии, HR, экономика, технологии.

Введение

С возникновением персонала появилась и задача управления персоналом. Информационные технологии в управлении персоналом соответствовали тому времени, в котором происходило решение этой задачи. Настоящее время характеризуется бурным развитием электронно-цифровых технологий, что, конечно, находит свое отражение и в управлении персоналом.

Укрупненно, управление персоналом можно разделить на три блока: 1) подбор персонала в соответствии с технологическим штатным расписанием; 2) учет персонала; 3) адаптация, развитие (повышение или изменение) квалификации и удержание персонала.

Основная часть

Использование современных электронно-цифровых технологий позволяет частично решить эти задачи по всем направлениям. Особенные успехи заметны по части учета персонала и, в некоторой степени, подбора персонала. Огромное количество программных продуктов, предлагаемых сегодня на рынке (можно, например, заглянуть на прилавки рынка soware.ru), нацелены на решение именно задачи формирования и обработки баз данных потенциальных кандидатов на вакантные должности, а также учета персонала. Даже беглый обзор более 30 видов программной продукции в области управления персоналом, показывает, в каком направлении сосредоточена мысль разработчиков программного обеспечения. И это вполне объяснимо, поскольку учет персонала – наиболее легко формализуемая задача в управлении персоналом, а задача формирования базы данных потенциальных работников на основе резюме и простая выборка из нее кандидатов по заданным критериям также не представляет большой сложности.

Что касается других составляющих управления персоналом, здесь задача осложнена необходимостью тонкой психологической настройки, трудно поддающейся формализации, а также своевременным и отслеживанием технологических изменений производства, особенно, когда это касается производств, слабо связанных с применением машинных технологий, когда технологические изменения не так очевидны.

Подбор персонала предлагается даже, как бесплатная (условно, конечно) банковская услуга при открытии счета для юридического лица. Услуга оказывается со ссылкой на сайт rabota.ru. Воспользоваться услугами этого ресурса можно и самостоятельно. Кроме этого ресурса, подобные услуги предлагаются также и nn.ru, trudvsem.ru, superjob.ru и другие.

Однако, что предлагается такими интернет ресурсами? Работодатель может сделать запрос по профессии и указать требования к персоналу, используя заданные фильтры. В ответ получит набор резюме от соискателей рабочих мест, удовлетворяющих запросу и соответствующим фильтрам. Резюме представляет собой рекламу работника, составленную в свободной форме, с соблюдением некоторых общепринятых правил (сведения о возрасте, образовании, опыте работы, трудовых достижениях, возможны, сведения личного характера – семья, дети, сопутствующие навыки и прочее). Вот, собственно, такой набор информации, на основании которого нужно принимать предварительные решения по выбранным кандидатам на вакантную должность. Кроме того, интернет-ресурс позволяет сделать запрос на подбор персонала по заданным критериям, и тогда заинтересованные кандидаты на предлагаемую должность сами предложат свои услуги, опять же, предоставив свое резюме. В этом случае в базу данных

возможных кандидатов дополнительно могут войти те кандидаты, которые еще не зарегистрировались в общей базе или не попали по первоначальному принципу отбора из-за выставленных фильтров или иных критериев, но увидев предложение, заинтересовались им и переформулировали свое предложение под новый запрос.

Программные продукты, помогающие работать с базами данных анкет кандидатов и увеличивающие степень знакомства с возможными кандидатами на вакантные должности, также довольно широко представлены на рынке программного обеспечения. К таковым можно отнести, например:

- Potok, это онлайн-платформа для рекрутинга, ориентированная на подбор персонала как для нужд компаний, так и для рекрутинговых агентств;
- Web Tutor, это система, предлагающая инструменты подбора, обучения, оценки компетенций и другие возможности по работе с персоналом;
- Hrscanner, это интернет сервис для оценки кандидатов и персонала компаний среднего и малого бизнеса и многие другие.

Для этих продуктов характерно включение тестовых опросов и анализ результатов тестирования кандидатов на вакантные должности. Степень достоверности исследования лежит на разработчиках программного продукта. И доверять, или в какой степени доверять, придется решать пользователю.

Использование такого инструмента позволит еще более сократить круг кандидатов на вакантные должности, однако и добавит некоторый риск вычеркивания кандидатов, которые случайно не прошли тест по нормативу программы и были забракованы программой.

Учет принятого на работу персонала – достаточно хорошо отработанный механизм. Его формализация и переложение на машинный язык, это наиболее успешно решенный вопрос в управлении персоналом с точки зрения информационных технологий. Вопросы полного жизненного цикла персонала – появление на предприятии в качестве сотрудника, табелирование, отпуск, отгулы прогулы, командировки, карьерный рост, и прочее, вплоть до увольнения из штата сотрудников предприятия, находят свое отражение в программных продуктах, например, в таких как OLIMP, 1С, КОМПАС, ZOHO People и многие другие.

Вопросы адаптации персонала, совершенствования профессиональных навыков и удержания профессиональных кадров, также представлены в некоторых программных продуктах. Блочные системы управления персоналом, по-английски HRM (Human Resource Management) нашли свое отражение в уже упомянутой выше системе КОМПАС, а также Miropolis, Oracle Taleo Cloud, OrangeHRM и других разработках. Здесь уже активно используются системы аттестации кадров, обучающие кластеры, оптимизация систем стимулирования кадров и прочее.

В рамках более крупных программных систем типа ERP (Enterprise Resource Planning), планирование ресурсов предприятий, в которых делается попытка увязать в один комплекс управление всеми бизнес-процессами, разработок не так много, в силу большого количества взаимосвязанных модулей. Наиболее известны из зарубежных продуктов SAP, отечественные разработки представлены продуктами компании Галактика, 1С и другими.

В ERP-системах, с точки зрения управления персоналом, делается попытка комплексно решить все три основных блока вопросов – подбор персонала, учет, адаптацию с развитием профессиональных навыков и удержание профессиональных кадров.

Заключение

Стоит, однако, отметить, что роль управляющего персоналом все представленные разработки нисколько не умяляют. Скорее, наоборот, у лиц, принимающих решения в вопросах управления персоналом с появлением инструментария в виде современных информационных технологий, возрастает ответственность за принимаемые решения, поскольку приходится учитывать не только свои, но и возможные ошибки используемых технологий сбора, учета и обработки информации. Возникает необходимость постоянной верификации истина-ложь, поскольку сложные электронно-цифровые динамические системы, в некотором смысле, «управляют управляющими», т.е. управляют лицами, принимающими решения на основе информации, которую эти системы выдают.

Все это только увеличивает требования к качеству работы эксперта и, соответственно, к подбору персоны на должность эксперта.

Библиография

1. 1С: Зарплата и управление персоналом 8. URL: <http://v8.1c.ru/hrm/index.htm>
2. Внедрение информационных ERP систем. URL: <https://erp.is1c.ru>
3. Галактика ERP. URL: <https://galaktika.ru/erp>
4. Найдите работу вашей мечты в любой точке России. URL: <https://trudvsem.ru/>
5. Поиск работы в Москве. URL: <https://www.rabota.ru/>
6. Работа найдется для каждого. URL: <https://hh.ru>
7. Работа. Сотрудники. URL: <https://www.superjob.ru/>
8. Сервис онлайн-оценки персонала для малого и среднего бизнеса. URL: <https://hrscanner.ru/>
9. Системы управления персоналом. URL: <https://soware.ru/categories/personnel-management-systems>
10. Современная платформа для рекрутмента. URL: <https://potok.io/>
11. Управление персоналом. URL: https://www.compas.ru/solutions/pers_full.php
12. Управление персоналом – ОЛИМП. URL: http://olimp.best/products/person_management
13. Deliver exceptional employee experiences. URL: <https://www.zoho.com/people/>
14. Mirapolis HCM. URL: <https://www.mirapolis.ru/human-capital-management/>
15. Oracle Taleo. URL: <https://www.oracle.com/ru/applications/taleo.html>
16. Peace of mind is just a few clicks away! URL: <https://www.orangehrm.com>
17. SAP Customer Experience Live. URL: <https://www.sap.com>
18. WebTutor – наиболее функциональная и гибкая LMS система. URL: <https://www.webtutor.ru>

Information technologies and personnel management

Pavel N. Vorontsov

PhD in Economics, Associate Professor,
Institute of Economics, Public Administration and Finance,
Siberian Federal University,
660041, 70, Svobodnyi ave., Krasnoyarsk, Russian Federation;
e-mail: ieguf@mail.ru

Abstract

The work described in the article deals with the issues of personnel management and software products that help to solve the related tasks. With the emergence of personnel, the task of personnel management also appeared. Information technologies in personnel management corresponded to the

time in which this problem was solved. The present time is characterized by the rapid development of electronic digital technologies, which, of course, is reflected in personnel management. All the presented developments do not detract from the role of the personnel manager. Rather, on the contrary, with the advent of tools in the form of modern information technologies, with the advent of tools in the form of modern information technologies, the responsibility for the decisions made increases, since they have to take into account not only their own, but also possible errors of the technologies used for collecting, accounting and processing information. There is a need for constant truth-false verification, since complex electronic-digital dynamic systems, in a sense, “control the managers”, i.e. manage decision-makers based on the information these systems produce. All this only increases the requirements for the quality of the expert's work and, accordingly, for the selection of a person for the position of an expert.

For citation

Vorontsov P.N. (2021) *Informatsionnye tekhnologii v upravlenii personalom* [Information technologies and personnel management]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (9A), pp. 302-306. DOI: 10.34670/AR.2021.22.74.036

Keywords

Personnel management, information technology, HR, economics, technology.

References

1. *IS: Zarplata i upravlenie personalom 8* [IC: Salary and personnel management 8]. Available at: <http://v8.1c.ru/hrm/index.htm> [Accessed 08/08/2021]
2. *Deliver exceptional employee experiences*. Available at: <https://www.zoho.com/people/> [Accessed 08/08/2021]
3. *Galaktika ERP*. Available at: <https://galaktika.ru/erp> [Accessed 08/08/2021]
4. *Mirapolis HCM*. Available at: <https://www.mirapolis.ru/human-capital-management/> [Accessed 08/08/2021]
5. *Naidite rabotu vashei mechty v lyuboi tochke Rossii* [Find your dream job anywhere in Russia]. Available at: <https://trudvsem.ru/> [Accessed 08/08/2021]
6. *Oracle Taleo*. Available at: <https://www.oracle.com/ru/applications/taleo.html> [Accessed 08/08/2021]
7. *Peace of mind is just a few clicks away!* Available at: <https://www.orangehrm.com> [Accessed 08/08/2021]
8. *Poisk raboty v Moskve* [Job search in Moscow]. Available at: <https://www.rabota.ru/> [Accessed 08/08/2021]
9. *Rabota naidetsya dlya kazhdogo* [There is work for everyone]. Available at: <https://hh.ru> [Accessed 08/08/2021]
10. *Rabota. Sotrudniki* [Work. Employees]. Available at: <https://www.superjob.ru/> [Accessed 08/08/2021]
11. *SAP Customer Experience Live*. Available at: <https://www.sap.com> [Accessed 08/08/2021]
12. *Servis onlain-otsenki personala dlya malogo i srednego biznesa* [Service of online personnel assessment for small and medium-sized businesses.]. Available at: <https://hrscanner.ru/> [Accessed 08/08/2021]
13. *Sistemy upravleniya personalom* [Personnel management systems]. Available at: <https://soware.ru/categories/personnel-management-systems> [Accessed 08/08/2021]
14. *Sovremennaya platforma dlya rekrutmenta* [Modern recruitment platform.]. Available at: <https://potok.io/> [Accessed 08/08/2021]
15. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Available at: https://www.compas.ru/solutions/pers_full.php [Accessed 08/08/2021]
16. *Upravlenie personalom – OLIMP* [Personnel management: OLYMPUS]. Available at: http://olimp.best/products/person_management [Accessed 08/08/2021]
17. *Vnedrenie informatsionnykh ERP system* [Implementation of information ERP systems]. Available at: <https://erp.is1c.ru> [Accessed 08/08/2021]
18. *WebTutor – naibolee funktsional'naya i gibkaya LMS Sistema* [WebTutor: the most functional and flexible LMS system]. Available at: <https://www.webtutor.ru> [Accessed 08/08/2021]