

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аснович Н. Г., Семашко Ю. В.

*Белорусский национальный технический университет, Минск,
Беларусь, Nickab@yandex.ru*

*Белорусский национальный технический университет, Минск,
Беларусь, nirs_2010@mail.ru*

В последние годы информационные технологии проникли практически во все сферы жизни человека и общества: государственное управление, экономику, хозяйственную деятельность, научные исследования, образование, медицину и частную жизнь человека. Не является исключением и управление персоналом, а также деятельность кадровых служб организаций. Для автоматизации службы управления персоналом создается информационная система. Обычно такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (системы управления трудовыми ресурсами). Они охватывают все уровни управления организацией – операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане – кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами.

Процесс управления персоналом это множество согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, которые направлены на достижение главной цели функционирования организации. Выработка каждого решения должна быть информационно обеспечена.

В современном мире повышение качества управления персоналом является одной из важнейших составляющих экономической политики любой организации. Одним из вариантов решения данной проблемы является процесс автоматизации деятельности по управлению персоналом, что может предоставить руководству и службам организации оперативный и своевременный доступ к данным по кадровым ресурсам организации, позволит повысить уровень и скорость принятия решений, обеспечит оперативность внутреннего документооборота, административного контроля и многое другое.

Сегодня в современном мире эффективное управление персоналом является гарантом повышения конкурентоспособности любой организации. В последнее время на рынке труда произошли значительные изменения в организации и содержании труда, оказывающие непосредственное влияние на технологии управления персоналом.

На белорусском рынке труда представлено три основных поколения работников: «беби-бумеры» (1943–1963 г. р.), поколение «X» (1964–1983 г. р.) и поколение «Y» (1984–1997 г. р.). По данным Белстата, в 2020 г. из 4330 тыс. человек трудоспособного населения 67,2 % составляли молодые люди в возрасте от 28 до 36 лет, которые представляют поколению «Y», в последующие годы их численность будет увеличиваться.

Поколение «Y» считается надеждой современного бизнеса. Ему характерны высокая техническая грамотность, желание трудиться внеурочно и влечение к знаниям. Их основными отличиями являются стремление к самореализации, неформальному стилю общения, комфортному психологическому климату, свободному графику работы и открытости в коммуникациях. Как правило, они являются активными пользователями электронных гаджетов и участниками социальных сетей. Применение традиционных инструментов управления персоналом к работникам такого типа является не эффективным, поэтому очень важно совершенствовать технологии управления персоналом с использованием современных информационных технологий.

В последние годы получили распространение новые формы организации труда работников, в частности формы удаленной занятости. С каждым годом количество удаленных работников в мире растет. По данным Всемирной организации труда в Японии и США их доля уже достигала почти 40 %. Существуют компании, которые вовсе отказались от офисов. По данным сервиса FlexJobs, в США таких уже около 170, в то время как в 2014 году их было лишь 26. Всего же в базе FlexJobs более 51 000 компаний. Чаще всего фирмы комбинируют использование офисных сотрудников и удаленных. В среднем по странам Евросоюза доля сотрудников, работающих в удаленном режиме, достигает 17 % от объема всех занятых и в ближайшем будущем продолжит расти. Эти данные были представлены в докладе МОТ и Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда [1].

По данным Owl Labs на сегодняшний день рост удаленной работы за последние 5 лет составляет 44 %. Из-за пандемии 58,6 % от общей численности рабочей силы США – удаленные сотрудники. Отрасли с наибольшим количеством сотрудников на удаленной работе – здравоохранение (15 %), информационные технологии (10 %) и финансовые услуги (9 %).

Удаленная работа чаще всего связана с технологиями, например, с веб-разработкой, веб-дизайном и созданием контента. Однако отрасль с наибольшим количеством удаленных сотрудников – здравоохранение.

По данным прогнозов Upwork через 7 лет 73 % всех компаний будут иметь удаленных сотрудников. Это говорит о том, что удаленная работа станет приемлемой для еще более широкого диапазона отраслей.

Многие считают, что удаленная работа имеет низкую продуктивность так как над вами нет начальника или руководителя, контролирующего то, что вы делаете. На самом деле 77 % людей делают больше, работая из дома.

75 % людей работают удаленно, потому что их меньше отвлекают. При удаленной работе у людей появляется возможность контролировать свой распорядок дня и избавиться от часов стояния в пробках. По этой причине у удаленных сотрудников больше времени на то, чтобы проводить его со своими близкими, заниматься хобби или просто отдыхать, что можно считать самым большим преимуществом удаленной работы.

69 % рожденных в 2000-х готовы отказаться от других льгот, с учетом возможности работы из дома и соблюдением баланса между работой и личной жизнью.

По данным IWG 64 % рекрутеров находят высококлассных талантов предлагая возможность работы на дому. Это связано с тем, что многие потенциальные кандидаты ищут компании, предоставляющие некоторую свободу и гибкость.

Управление удаленной командой на первый взгляд может показаться сложной задачей. У коллег нет возможности видиться регулярно, а создание и поддержание общей корпоративной культуры становится труднее. Все это может подтолкнуть людей к увольнению. Однако статистика показывает, что 74 % людей с меньшей вероятностью покинут компанию, если смогут работать удаленно. По данным Stanford с 2019 года количество уволившихся

в компаниях, разрешивших работать удаленно, сократилось на 50 %.

Главными преимуществами организации удаленной работы являются: сокращение расходов на аренду офисных помещений, оборудование рабочих мест, оплату электроэнергии и т. д. Кроме этого, режим удаленной работы дает возможность привлекать работников, проживающих в разных регионах, где рабочая сила дешевле. На сегодняшний день управление удаленными работниками невозможно без широкого применения современных информационных технологий и инструментов (широкополосный доступ в Интернет, видеоконференции, облачные сервисы, социальные сети и др.).

Автоматизация части процессов и применение новых инструментов управления персоналом является одним из направлений обеспечения качественного и оперативного выполнения функций управления персоналом в условиях возрастающих объемов работы при условии сокращения расходов.

В настоящее время одной из основных тенденций управления персоналом является совершенствование технологий управления персоналом на основе применения таких современных информационных технологий как облачные технологии.

Облачные технологии выходят на первую позицию в современной системе управления персоналом. 42 % компаний планируют заменить существующую систему управления персоналом на облачное решение. Факт приобретение самой современной облачной системы управления персоналом не гарантирует положительного результата. Она может только предоставить необходимые возможности для модернизации кадровой службы, что в перспективе за счет интеграции персонала, процессов и технологий даст выгоду.

Установление связи между людьми, процессами и технологиями создает конкурентное преимущество. Управление персоналом при помощи облачных решений дает организации следующие преимущества:

- более быстрое и финансово доступное внедрение системы по сравнению с прежними системами управления персоналом;
- понятный пользовательский интерфейс;
- совершенно новый уровень доступности, дающий персоналу больше мобильности;

- интеллектуальный механизм принятия решений на основе аналитик и данных, а также создание автоматизированных ИТ-моделей, решающих проблемы без помощи человека;
- гибкость и постоянное обновление функционала системы;
- более рациональное расходование средств и эффективность персонала;
- создание более стратегически направленной HR-службы, способствующей росту прибыли.

Интеллектуальные HR-системы собирают и обрабатывают большие объемы данных, дают компаниям возможность для построения полностью автоматизированных интеллектуальных HR-процессов. Умные системы самостоятельно анализируют информацию и принимают решения без участия человека. Они способны полностью заменить HR-специалистов в кадровых процессах. В результате работа выполняется быстрее, а у сотрудников появляется время на стратегические и творческие задачи.

Передовые предприятия уже внедряют элементы таких систем, запуская отдельные умные процессы.

Интеллектуальный рекрутинг. При поиске сотрудников рекрутер вынужден просматривать десятки резюме и оценивать, насколько каждый кандидат отвечает требованиям к вакансии. По статистике, рекрутер приглашает на работу только 5–10 % кандидатов, чьи резюме он изучал. Прикладывая много усилий, он может совершить ошибку.

Современные интеллектуальные HR-системы уже способны решать такие проблемы. Они помогают быстрее подбирать вакансии, сокращают затраты на подбор персонала и повышают его качество, устранив человеческий фактор.

Интеллектуальная карьера и обучение сотрудников. Как правило, при поиске кандидата компаниям выгодно назначать на должность человека из числа уже действующих сотрудников. Но риск ошибиться с выбором довольно высок.

Умная система может помочь в анализе опыта, навыков и результатах аттестации каждого конкретного сотрудника, а затем найдет наиболее подходящие позиции для карьерного роста. Она подскажет каждому, какие навыки нужно подтянуть, чтобы увеличить шансы на новую должность, и самостоятельно назначит нужные для этого курсы повышения квалификации.

Сохранение ценных кадров в компании. В будущем интеллектуальные HR-системы смогут решать еще более сложные

задачи за счет постоянного развития. Один из главных кадровых рисков – неожиданное увольнение ценного сотрудника. Умные системы смогут вовремя предсказать это, анализируя коммуникацию сотрудника и оценивая резкие изменения рабочего поведения.

Внедрение облачных HR-платформ и интеллектуальных систем уже сегодня дают существенные выгоды. В будущем же они станут важным условием успешной конкуренции, так как персонал является ключевым фактором перехода к интеллектуальной организации.

Сегодня отмечается рост популярности подбора персонала через социальные сети, а также интеграцию с интернет-ресурсами. Следующих несколько лет будет происходить переход на облачные сервисы, особенно это касается дистанционного обучения, тестирования и оценки персонала. Использование облачной системы управления человеческими ресурсами является одним из самых инновационных решений, так как облачная система является трендом информационных технологий [2].

Применение облачной технологии при подборе персонала организации дает большие преимущества перед конкурентами. Она позволит создать собственную уникальную систему подбора и отбора кандидатов; сократит время найма персонала за счет оптимизации всех функций HR-специалиста; значительно повысит качество работы отдела по подбору и отбору персонала, а также повлияет на эффективность деятельности организации.

Нельзя не отметить и социальные эффекты облачной технологии, такие как: повышение мотивации персонала и лояльности сотрудников; снижение уровня конфликтности в организации; быстрая адаптация новичков на рабочем месте; творческий рост сотрудников компании и многое другое. Здесь технология выступает в роли побудителя интеллектуальных возможностей человека и универсальное средство обработки информации.

Многие организации внедряются специализированные программные продукты, которые позволяют автоматизировать выполнение отдельных функций системы управления персоналом, например, автоматизированные системы подбора персонала, его оценки, управления карьерой и др.

Сегодня многие белорусские организации автоматизируют такие базовые функции управления персоналом, как кадровое делопроизводство, учет рабочего времени, расчет заработной платы с использованием таких программных продуктов как: «БОСС-Кадровик», «1С: Зарплата и кадры», «Галактика HCM» и «Парус».

По прогнозам исследовательской и консалтинговой компании, Gartner, специализирующейся на рынках информационных технологий, к 2025 году около 60 % компаний средней и большой величины в мире будут инвестировать в HCM-комплексы для управления кадрами и административными функциями. При этом 20–30 % требований, связанных с HCM, будут удовлетворяться при помощи специализированных решений, возможности которых ограничены определенными функциями [2].

Наибольшее распространение получили автоматизированные системы подбора персонала. Сегодня в Беларуси многие компаний работают над созданием платформ, позволяющих наладить внутреннюю и внешнюю коммуникации. Например, в МТБанке создан корпоративный портал и мобильное приложение на базе платформы портала обучения (WebTutor), что позволило повысить осведомленность сотрудников о событиях и мероприятиях, проходящих в банке, на 100 % и увеличить вовлеченность в саморазвитие и самообучение персонала на 30 %. Белагропромбанк в 2019 г. приступил к внедрению автоматизированной системы комплексной оценки персонала. Эта система позволит:

- перераспределить средства на оплату труда в пользу наиболее ценных и эффективных сотрудников;
- сократить численность менеджеров в связи с максимальной автоматизации работы по оценке и развитию персонала, внедрять стандартизированные управленческие решения;
- сократить расходы, связанные с подбором и наймом внешних кандидатов на руководящие должности за счет максимального использования собственного кадрового резерва [3].

Социальные сети – это еще один важный инструмент для мотивации персонала, формирования его лояльности и управления корпоративной культурой. Сегодня социальные сети позволяют найти ценных специалистов, требуемого профиля на основе поисковых запросов по определенным параметрам и связаться с ними. Они могут быть привлечены не только для подбора кандидатов, но и для получения рекомендаций, оценки личности соискателя.

Еще одна возможность использования социальных сетей при подборе персонала – адресное информирование потенциальных кандидатов об открывшейся вакансии, условиях и содержании работы.

Не стоит забывать и еще об одной функции управления персоналом – профессиональном развитии работников, которая

может быть трансформирована с использованием современных информационных технологий. В кризисных ситуациях работодатели в первую очередь сокращают бюджет на обучение персонала. Поэтому различные формы электронного обучения персонала становятся наиболее популярными. В последнее время в процессе обучения персонала активно используются социальные сети. В них можно оперативно разместить информационные материалы об организации, проводить форумы, online-конференции и т. д. Системы электронного обучения могут дополняться мобильными приложениями, в случае перевода информационных потоков на айфоны, айподы и другие электронные гаджеты работников. Это способствует развитию системы самообразования персонала.

Современные информационные технологии, такие как социальные сети, могут эффективно использоваться как инструмент внутренних коммуникаций в организации. Это актуально в условиях дистанционной работы. Создание и использование корпоративной социальной сети позволяет создать новые социальные связи и эмоциональные контакты между сотрудниками, что особенно актуально для молодых сотрудников поколения «Y». Постоянный мониторинг форумов и чатов, в которых участвуют сотрудники, позволит выявить и оценить уровень удовлетворенности работой. А возможность открытого обсуждения проблем, обратная связь и совместный диалог будут способствовать вовлечению сотрудников в управление.

Выбор подхода к использованию работниками социальных сетей в рабочее время зависит от сферы деятельности организации, особенностей содержания и организации труда, стиля управления.

Успех внедрения новых информационных технологий в управление персоналом во многом определяется квалификацией специалистов в этой области, а также вовлечением сотрудников организации в использование социальных медиа.

Современные информационные технологии представляют собой сложные стремительно развивающиеся системы, дающие конкурентные преимущества организации, а эффективное их использование требует повышенного внимания и высокой квалификации обслуживающего персонала.

Расширение границ применения современных информационных технологий позволяет формировать более полную информационную базу о кадрах организации по всем направлениям. Использование полной базы данных о кадрах позволяет подбирать персонал

в соответствии со спецификой предстоящих работ, исходя из объективных профессиональных и социально-психологических характеристик персонала.

В современном мире информационные технологии помогают оптимизировать и ускорить процесс трудовой деятельности специалистов в сфере HR на каждом этапе работы с персоналом. Поэтому современным организациям требуются информационные технологии, отвечающие современным тенденциям и высококвалифицированные сотрудники, которые смогут грамотно и профессионально работать с этими информационными технологиями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Удаленная работа становится ближе // kommersant.ru [Электронный ресурс]. – 2017.
2. Открытость, автоматизация, гибкий график. Передовые тенденции работы с кадрами в Беларуси по итогам 2019 года // peg.by [Электронный ресурс]. – 2019.
3. Удаленная работа меняет рынок труда // sb.by [Электронный ресурс]. – 2019.
4. Облачные технологии в управлении персоналом: будущее за теми, кто готов действовать // kpmg.ru [Электронный ресурс]. – 2019.