

ПРОБЛЕМАТИКА АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кохович А.В.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: Тонкович И.Н. – канд.хим.наук, доцент, доцент кафедры ПИКС

Аннотация. В статье представлены результаты исследования по HR-автоматизации. Обоснована необходимость автоматизации HR-процессов. Выявлены основные задачи, на решение которых должна быть направлена HR-автоматизация. Отдельное внимание уделено проблематике автоматизации управления персоналом. Значимость полученных результатов состоит в возможности повышения эффективности деятельности предприятия по HR-автоматизации.

Ключевые слова: управление персоналом, HR-процессы, автоматизация HR-процессов, проблематика HR-автоматизации

Введение. Управление персоналом становится стратегическим направлением для бизнеса предприятий. По результатам исследования агентства *Bersin&Associates*, компании с формализованной стратегией в области *HR*, генерируют на 26% больше прибыли по сравнению с их конкурентами [1].

От того, насколько успешна выстроена система управления персоналом, зависит эффективность работы предприятия в целом. Грамотное и корректное управление человеческими ресурсами способствует росту производительности труда работников и повышению эффективности работы организации в целом [2]. Для того чтобы процесс управления сотрудниками стал прозрачным на всех уровнях и можно было получать достоверную информацию по всем кадровым ресурсам, прогнозировать потребность в персонале руководству необходим регулярный мониторинг и анализ *KPI*, отражающих эффективность деятельности. Решение данной задачи невозможно без автоматизации *HR*-процессов, под которой сегодня будем понимать комплексное решение, направленное как на улучшение работы персонала организации, так и на деятельность по анализу, разработке и внедрению новых компонентов в существующее программное обеспечение по управлению персоналом.

По прогнозам агентства *Gartner*, к 2025 году в среднем 60 % компаний в мире будут инвестировать в автоматизацию *HR*-процессов. Основной задачей при этом является создание как комфортных условий для проведения автоматизации, так и оптимизация эффективности различных бизнес-процессов – от контроля за деятельностью персонала до вознаграждения за труд, так как все эти аспекты влияют на результативность функционирования предприятия.

В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть основные проблемы автоматизации *HR*-процессов, что позволит эффективнее проводить работу по автоматизации управления персоналом.

Основная часть. По результатам исследования рекрутингового агентства *Antal Russia*, в котором приняли участие 235 российских и иностранных компаний различных сегментов бизнеса, были определены основные задачи, на решение которых должна быть направлена *HR*-автоматизация (рисунок 1) [3]. Это позволит прогнозировать потребность в персонале, привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, успешно адаптировать новых сотрудников, оценивать и обучать персонал, планировать расходы персонала, формировать систему мотивации.

Автоматизация управления персоналом необходима в условиях:

- большой текучести персонала;

- удаленности офисов компании, в силу чего возникают проблемы в коммуникации и документообороте;
- наличия вакансий, которые невозможно закрыть в течение длительного времени;
- наличия множества процессов ручного труда, которые необходимо автоматизировать;
- отсутствия налаженной последовательности выполнения сложных задач.



Рисунок 1 – Цели и задачи автоматизации

Весь процесс внедрения системы автоматизации управления персоналом на предприятии можно представить двумя стадиями.

Стадия 1. Анализ текущей внешней и внутренней ситуации, выявление потребностей *HR*-службы. Проводимые мероприятия характеризуются направленностью на эффективное развитие предприятия.

Стадия 2. Выявление путей оптимизации кадровой работы в соответствии со стратегией развития предприятия.

Анализ опыта отечественных предприятий показывает, что основными проблемами успешной автоматизации управления персоналом являются:

1 Отсутствие взаимосвязанных действий *HR*-специалистов. На всех этапах автоматизации отсутствует слаженная коммуникация между работниками. В большинстве случаев кадровая политика не является управленческим приоритетом, не определены приоритетные задачи, не выстроены процессы управления персоналом, что приводит к проблемам и, как следствие, к длительной автоматизации.

2 Неправильное обозначение целей и задач, которые должна решать автоматизация. Не в полной мере изучаются предложения работников по автоматизации, налицо проблемная обратная связь между руководством и персоналом.

3 Замена подрядчика, который настраивает автоматизацию управления персоналом, в середине работ. При подборе нового подрядчика тратится много времени, как на поиск, так и на понимание всего того, что необходимо автоматизировать. Отсутствие коммуникаций с заказчиком может привести к неполной автоматизации.

4 Самостоятельная автоматизация. Общая картина такова, что нет полного представления об объеме задач, которые должна решить автоматизация, отсутствует практика интеграции разнородных модулей, нет четкого представления об особенностях их взаимодействия в рамках всей системы управления персоналом, не определена общая стоимость проекта внедрения и последующего сопровождения. Среди причин низкого уровня автоматизации следует выделить отсутствие необходимых ИТ-специалистов.

5 Отсутствие знаний и информации о представленных на ИТ-рынке системах автоматизации *HR*-процессов. Нет полного понимания, насколько программное обеспечение для *HR* соответствует целям и задачам компании. Руководитель ориентирован, в первую

очередь, на использование бесплатного программного обеспечения, не принимаются во внимание задачи, связанные с кастомизацией новых программных продуктов, с адаптацией под меняющиеся HR-процессы.

6 Желание сэкономить. Многие руководители сомневаются в целесообразности вложений инвестиций в автоматизацию из-за значительных расходов на приобретение программного обеспечения и обучение сотрудников.

7 Отказ от технической поддержки и сопровождения программного обеспечения. Часто считают, что процесс автоматизации заканчивается внедрением нового программного продукта. Нет понимания того, что программное обеспечение должно своевременно и адекватно реагировать на потребности пользователей, быть адаптивным к изменению бизнес-процессов. Если критически важные корпоративные приложения выйдут из-под контроля, то выполнение транзакционных операций станет невозможно. В этом случае предприятие будет нести значительные убытки.

Резюмируя вышеприведенное, можно с уверенностью констатировать необходимость совершенствования механизмов кадрового менеджмента. Длительное время на отечественных предприятиях кадровая политика выполняла только поддерживающую функцию. В современных условиях этого недостаточно. Для того чтобы бизнес стал конкурентоспособным, операционные HR-процессы должны трансформироваться в полноценную кадровую стратегию, интегрироваться в бизнес.

Заключение. Автоматизация управления персоналом становится стратегическим направлением для бизнеса. Основной задачей при этом является создание как комфортных условий для проведения автоматизации, так и оптимизация эффективности различных HR-процессов. Среди причин, сдерживающих развитие автоматизации HR-процессов, выделены: невысокая степень их выстроенности, непроработанная кадровая политика, трудности коммуникации, отсутствие знаний и информации о представленных на IT-рынке системах автоматизации HR-процессов, сложности внедрения программного обеспечения и длительный период перехода.

Список литературы

1. Кохович, А.В. Автоматизация процессов управления персоналом организации / А.В. Кохович // *Электронные системы и технологии: сборник материалов 57-й научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»*, Минск, 19–23 апреля 2021 г. / редкол.: Д.В. Лихачевский [и др.]. – Минск: БГУИР, 2021. – С. 612-614.
2. Кохович, А.В. Развитие рынка HRM-систем / А.В. Кохович // *Новые информационные технологии в научных исследованиях: материалы XXVI Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов. Рязанский государственный радиотехнический университет, 2021. С. 31-33.*
3. Автоматизация управления персоналом: нужна ли компании HRM-система? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.yva.ai/ru/blog/avtomatizaciya-upravleniya-personalom>.

UDC 621.3.049.77

PROBLEMS OF HR MANAGEMENT AUTOMATION

Kohovich A.V.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Tonkovich I.N. – PhD, assistant professor, associate professor of the department of ICSD

Annotation. The article presents the results of a study on HR automation. The necessity of automating HR processes is substantiated. The main tasks that HR automation should be aimed at are identified. Special attention is paid to the problems of automation of personnel management. The significance of the results obtained lies in the possibility of improving the efficiency of the enterprise in HR automation

Keywords: personnel management, HR processes, automation of HR processes, issues of HR automation