

ИНСТРУМЕНТЫ АВТОМАТИЗАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Новицкая Н.В.

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

Научный руководитель: Алексеев В.Ф. – к.т.н., доцент, доцент кафедры ПИКС

Аннотация. Исследуется значимость современных инструментов автоматизации и планирования процессов управления персоналом в образовательных организациях. Анализируются преимущества внедрения HRM-инструментов, таких как увеличение эффективности и производительности персонала, снижение затрат на управление и улучшение качества образовательного процесса. Подчеркивается важность современных инструментов управления персоналом для успешной адаптации образовательных учреждений к изменяющимся требованиям и достижения высоких результатов в сфере образования.

Ключевые слова: Управление персоналом, Автоматизация процессов, Образовательная организация

Введение. В современном мире, где образование играет важную роль в развитии общества, эффективное управление персоналом образовательных организаций становится важным фактором успеха. Стремительные изменения в образовательной сфере, включая рост числа студентов, изменения в педагогических методиках, а также необходимость адаптации к новым технологиям, требуют от управленцев образовательных учреждений постоянного совершенствования и оптимизации процессов управления персоналом [1–12].

Хорошая организационная структура сама по себе не гарантирует повышения эффективности и производительности. Персонал является решающим фактором в достижении организационных целей. Это происходит потому, что вся организационная деятельность инициируется и определяется лицами, составляющими это учреждение, поскольку заводы, офисы, компьютеры, автоматизированное оборудование и все остальное, что использует современная фирма, непродуктивны, за исключением человеческих усилий и руководства. Однако эти способности и возможности персонала внести значительный вклад в достижение организационных целей в настоящее время сдерживаются некоторыми проблемами [11].

Проблемы и перспективы управления персоналом существуют уже достаточно давно. Это вызвано некоторыми факторами, такими как, например, отсутствие адекватной мотивации или отсутствие должной аттестации персонала (программы обучения и развития кадров).

Исследование, подтверждающее вышеупомянутое утверждение, показало, что персонал не управляет человеческими ресурсами эффективно, и это имеет катастрофические последствия, поскольку отдел кадров организации является скалой среди всех других ресурсов. Персонал организации должен быть не только постоянным и адекватным, но также должен быть правильно мотивирован, оценен, обучен и развит.

Данная статья направлена на изучение современных инструментов автоматизации и планирования процессов управления персоналом образовательных организаций. Анализ этих инструментов поможет выявить их преимущества и перспективы внедрения в сфере образования.

Основная часть. Инструменты автоматизации и планирования процессов управления персоналом, или же human resource management tools, как и все прочие инструменты

автоматизации процессов, призваны решать проблему специфического характера. Изучив историю появления таких инструментов, можно определить области использования и наиболее важные аспекты, покрытие которых и делает подобные системы настолько ценными для образовательного процесса.

Бурный рост численности населения, развитие технологий и экономики привели к тому, что крупные города все сильнее наращивают свой масштаб и привлекательность, тем самым укрепляя свою позицию в качестве интеллектуальных, экономических и культурных центров. Этот процесс приводит к увеличению разницы в уровне развития между столицей и областными городами, углубляя разрыв в доступе к ресурсам, инфраструктуре и возможностям развития. Из вышесказанного можно сделать однозначный вывод, что наиболее перспективные кадры в области передачи знаний будут с большей вероятностью находиться в подобных городах, а у желающих перенять данные знания не останется другого выбора, как перемещаться в данные регионы, в следствие чего размеры образовательных организаций претерпели пропорциональный всеобщему развитию рост.

Не менее важными является экономические и репутационные аспекты. Каждая организация, в том числе и образовательного характера, стремится к тому, что обеспечить себе в вышеперечисленных областях лидирующие позиции, что невозможно без своевременного развития внутренних информационных систем.

Рост численности сотрудников и стремление к экономическим и репутационным успехам вынуждают организации уделять больше внимания своей рабочей силе, чем когда-либо.

Имея представление о причинах внедрения HRM инструментов, можно перейти к рассмотрению основных задач и специфике кадровой сферы в организациях образования.

Можно выделить следующие задачи, которые наиболее важно автоматизировать при помощи специализированных инструментов (рисунок 1):

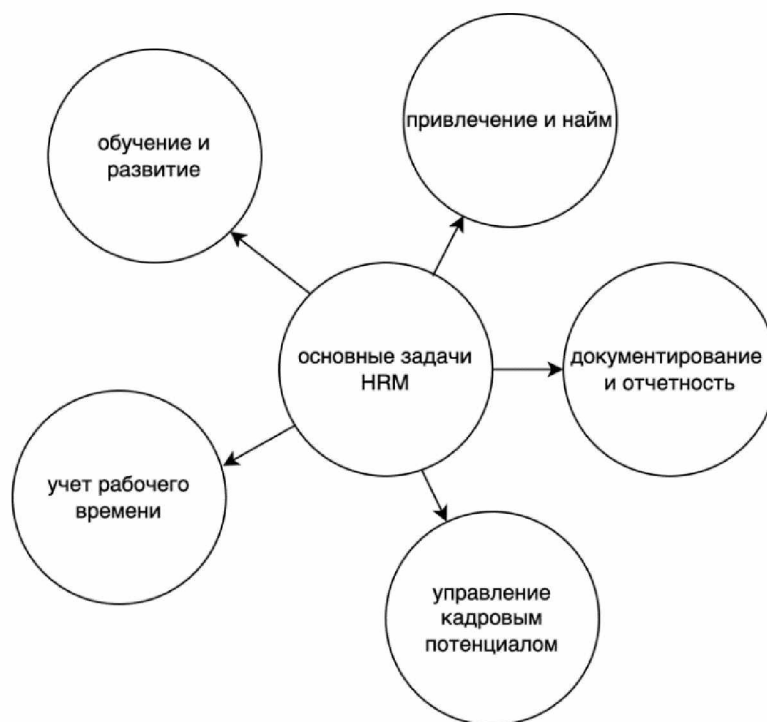


Рисунок 1 – Основные задачи систем автоматизации управления персоналом в образовательной сфере

Можно заметить, что сам набор задач мало чем отличается от любой другой сферы, что нельзя сказать о специфике каждой из задач.

Специфика образовательной области вынуждает разрабатывать подходы, в которых будет уделяться повышенное внимание к квалификации и авторитетности кадров,

повышенное внимание к источникам развития персонала, необходимость в максимально качественной документации, а также дополнительные сложности в распределении рабочей нагрузки среди работников.

Такое большое количество специфических особенностей в сфере образования подчеркивает важность автоматизации процесса управления персоналом.

Растущая сложность выполнения кадровых процессов в образовательной сфере ведет и к экономическим проблемам. Ссылаясь на ресурс «Forbes», можно отметить, что замена штатного сотрудника может стоить в среднем от 6 до 9 месячных окладов. Сюда входят затраты на подбор персонала, расходы на обучение нового сотрудника и сама заработная плата.

В связи с тем, что эффективность работы организации сложно оценить, так как она состоит из множества показателей, практически отсутствуют конкретная статистика, однозначно отображающая скорость роста производительности после внедрения систем автоматизации процессов управления персоналом. Однако данный схематический график наглядно показывает тенденцию роста производительности от времени (рисунок 2):

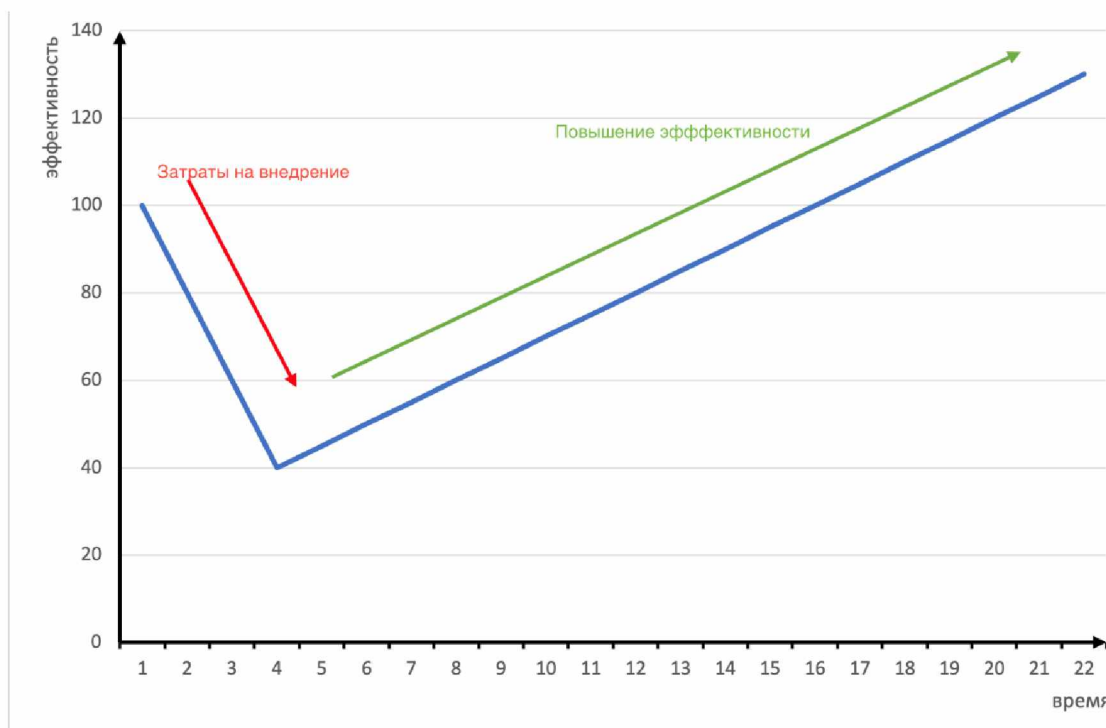


Рисунок 2 – Зависимость эффективности от времени при использовании систем автоматизации процессов управления персоналом

Заключение. В современном образовании эффективное управление персоналом становится ключевым фактором для обеспечения качественного образовательного процесса и достижения поставленных целей. В данном реферате были рассмотрены современные инструменты автоматизации и планирования процессов управления персоналом в образовательных организациях.

Исследование показало, что применение таких инструментов имеет множество преимуществ. Автоматизация и планирование процессов управления персоналом способствует увеличению эффективности и производительности работников, снижает временные и финансовые затраты на управление персоналом, а также улучшает качество образовательного процесса и обслуживания студентов.

Список литературы

1. Алексеев, В. Ф. Информационная поддержка управления инновационной деятельностью предприятия / В. Ф. Алексеев, Д. В. Лихачевский, В. В. Хорошко // *BIG DATA and Advanced Analytics = BIG DATA и анализ высокого уровня: сб. материалов VI Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 20-21 мая 2020 года*: в 3 ч. Ч. 3 / редкол.: В. А. Бозуш [и др.]. – Минск : Бестпринт, 2020. – С. 412–417.
2. Алексеев, В. Ф. Программное средство для оценки финансового состояния предприятия / В. Ф. Алексеев, Г. А. Пискун, Д. В. Лихачевский // *BIG DATA Advanced Analytics: collection of materials of the fourth international scientific and practical conference, Minsk, Belarus, May 3 – 4, 2018 / editorial board: M. Batura [etc.]*. – Minsk, BSUIR, 2018. – P. 308 – 312.
3. Алексеев, В. Ф. Автоматизация учетных и управленческих решений деятельности организации на базе платформы 1С:Предприятие. // *Международная научно-техническая конференция, приуроченная к 50-летию МРТИ-БГУИР (Минск, 18-19 марта 2014 года) : материалы конф. В 2 ч. Ч. 2*. - Минск, 2014. - С. 219-220.
4. The 1. Andersson, C. (2007), "Teacher density and student achievement in Swedish compulsory schools", *Working Paper 2007:4, Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU)*, Uppsala.
5. Barnett, S.W. (1995), "Long-term effects of early childhood programs on cognitive and school outcomes", *The Future of Children, Vol. 5, No. 3*, pp. 25-50.
6. Инструменты автоматизации процесса управления персоналом в коммерческой организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.researchgate.net/publication/335130768_Instrumentyavtomatizacii_processa_upravljenja_personalom_v_kommerceskoj_organizacii. Дата доступа: 14.02.2024.
7. Role of Human Resource Management in Education [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol9-issue11/Ser-3/F09112731.pdf> Дата доступа: 14.02.2024.
8. Новицкая, Н. В. Управление планированием и прогнозированием финансов в автоматизированной программе 1С ERP с использованием Big Data / Н. В. Новицкая, С. В. Матийко // *BIG DATA и анализ высокого уровня = BIG DATA and Advanced Analytics : сборник научных статей IX Международной научно-практической конференции*, Минск, 17–18 мая 2023 г. : в 2 ч. Ч. 1 / Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники ; редкол.: В. А. Бозуш [и др.]. – Минск, 2023. – С. 424-427.
9. Новицкая, Н. В. Защита персональных данных в информационных системах с использованием решений 1С = Protection of personal data in information systems using of 1C software / Новицкая Н. В. // *Электронные системы и технологии : сборник материалов 59-й научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР*, Минск, 17–21 апреля 2023 г. / Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники ; редкол.: Д. В. Лихачевский [и др.]. – Минск, 2023. – С. 260–262.
10. Новицкая, Н. В. Возможности ERP-систем для целей автоматизированного управления персоналом / Н. В. Новицкая // *Новые информационные технологии в научных исследованиях : материалы XXVII Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов, Рязань, 7–9 декабря 2022 г.* / Рязанский государственный радиотехнический университет им. В. Ф. Уткина. – Рязань: РГРТУ им. В. Ф. Уткина, 2022. – С. 57 - 59.
11. Новицкая, Н. В. Проблемы управления персоналом в организации [Электронный ресурс] / Н. В. Новицкая // *Репозиторий БГУИР*, 2024. – Режим доступа : <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/53967>.
12. Новицкая, Н. В. Трудности с внедрением систем управления персоналом [Электронный ресурс] / Н. В. Новицкая // *Репозиторий БГУИР*, 2024. – Режим доступа : <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/53968>.

UDC 621.3.049.77

CONTROL OF MICROCONTROLLER UNDER THE INFLUENCE OF ELECTROSTATIC DISCHARGE

Navitskaya N.V.

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

Alekseev V.F. – Cand. of Sci., Associate Professor, Associate Professor of the department of ICSD

Annotation. This article examines the significance of modern tools for automation and planning of personnel management processes in educational organizations. The advantages of introducing HRM tools, such as increasing the efficiency and productivity of personnel, reducing management costs and improving the quality of the educational process, are analyzed. Overall, the article emphasizes the importance of modern HR management tools for the successful adaptation of educational institutions to changing requirements and achieving high results in the field of education.

Keywords: personnel management, process automation, educational organization