

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА

Прудникова И.В.

Кафедра информационных технологий автоматизированных систем,
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Минск, Республика Беларусь

E-mail: irena_prudnikova@mail.ru

Актуальность поддержки принятия управленческих решений неуклонно растет в условиях современной динамичной и неопределенной бизнес-среды. Всё больше компаний сталкиваются с необходимостью оперативно обрабатывать огромные объемы данных, предсказывать будущие тренды и принимать обоснованные решения в условиях ограниченных ресурсов и времени.

Одним из трендов в области управления персоналом является автоматизация HR-процессов. Выделяются основные процессы в области управления персоналом, которые все чаще автоматизируются: найм и отбор персонала; системы обучения и развития; системы мотивации сотрудников; системы адаптации [1]. В связи с этим, системы поддержки принятия решений в сфере управления персоналом приобретают все большую актуальность, позволяя автоматизировать рутинные задачи, анализировать большие объемы данных и принимать обоснованные стратегические решения.

Согласно рассмотренных результатов исследования о преимуществах цифровой трансформации в сфере управления персоналом, изучается эффективность современных технологий, которые могут быть использованы для цифровизации HR-процессов: использование облачных сервисов, система электронного документооборота, искусственный интеллект, чат-бот, VR (виртуальная реальность) и AR (дополненная реальность), роботизированная автоматизация процессов (RPA), HRM-системы [2].

Многие компании используют неформализованные или слабоформализованные подходы к управлению персоналом, часто полагаясь на ручные методы, такие как таблицы Excel и бумажные документы (приказы, докладные записки и т.д.), вместо автоматизированных систем. Применение инновационных технологий в области автоматизации отвечает идее гиперавтоматизации (термин, введенный аналитиками Gartner)[3], согласно которой все, что можно автоматизировать в организации, должно быть автоматизировано. Г. И. Алиева и В. Д. Семина в своей статье выделяют зоны риска автоматизации HR-процессов, такие как: некорректная постановка задачи для разработчика, ошибки при написании технического задания; переоценка результатов от внедрения HR-автоматизации (завышенные ожидания и некорректная оценка эффективности); избыточное упрощение процессов. Исключение и/или минимизация наступления рисков автоматизации

HR-процессов невозможно без четкой структуризации и формализации бизнес-процессов [4]. Автоматизация этих процессов, обеспечивающая доступ к актуальной информации, позволяет принимать обоснованные решения, основанные на данных и прогнозной аналитике.

Изучив функциональные возможности HRM-систем, представленных на рынке Республики Беларусь, выявлено ряд недостатков, которые препятствуют владельцу процесса (HR-менеджеру) или руководителю компании принимать быстрые и эффективные решения в области управления персоналом:

- основной функционал представленных HRM-систем сфокусирован на рекрутинге, который заключается в подборе релевантного резюме и размещения в базе кандидатов компании, но нет функционала перевода кандидата в статус сотрудника без ручного ввода необходимой информации специалиста по кадрам;
- функционал адаптации персонала базируется на напоминании руководителю и работнику об этапах адаптационного периода, но нет оценки адаптации и рекомендаций по разработке планов развития;
- функционал оценки персонала строится на опросах, которые разрабатывают и вводят HR-менеджеры, но нет прогнозной аналитики на основании полученных результатов;
- все системы работают на основе информации, введенной вручную HR-менеджером (за исключением отбора релевантных резюме);
- ни одна из перечисленных систем не предлагает комплексные решения по HR-процессам, что вынуждает компании приобретать модульные решения и интегрировать в свои процессы.

Проанализировав научные исследования и функционал HRM-систем, можно выделить несколько перспективных направлений развития автоматизации HR-процессов.

Во-первых, это интеграция ИИ-алгоритмов для прогнозной аналитики.

Во-вторых, распространение RPA-решений для автоматизации рутинных HR-операций.

В-третьих, развитие HRM-систем с расширенными возможностями самообслуживания сотрудников.

Следует отметить, что все составляющие рассматриваемых HRM-систем оперируют одними и теми же данными о сотрудниках, обеспечивая целостность и непротиворечивость информации на всех этапах работы с персоналом. Это достигается благодаря централизованному хранению и обработке данных, что позволяет избежать дублирования и повышает эффективность работы системы в целом. Автоматизация процессов управления персоналом позволяет ускорить процессы принятия решений и снизить риски ошибок, связанных с человеческим фактором. В результате компании могут значительно сократить время и затраты на управление персоналом, а также повысить качество работы кадровых служб, становясь более стратегическими и ориентированными на результат, способствуя достижению конкурентного преимущества организации.

Применение ИТ-решения таких как RPA дает возможность взаимодействовать с любыми информационными системами, сайтами и выполнять ровно то, что необходимо для реализации бизнес-процесса. Программные роботы могут извлекать, переносить, изменять информацию и данные, как если бы это делал человек за компьютером, только в несколько раз быстрее и точнее не допуская ошибок. RPA востребована во многих областях среднего и крупного бизнеса, начиная с банковского сектора, здравоохранения, логистики, страхования, производства и строительства. Вместе с тем, роботизация процессов активно применяется не только в сферах, где важную роль играет служба клиентской поддержки, но и внутренних процессах компании. Одним из таких внутренних процессов является – система управления персоналом (HR-система).

Пример процессов управления персоналом, которые могут быть роботизированы:

1. Ввод данных о сотрудниках: Автоматическое внесение информации о новых сотрудниках в HR-систему, включая личные данные, контактную информацию, данные о трудовом стаже и т.д. Это может включать в себя импорт данных из различных источников, таких как сканированные документы или электронные таблицы.
2. Обработка отпусков и больничных листов: Автоматическое создание и обработка за-

явок на отпуск, больничные листы и другие виды отсутствий сотрудников. Робот может проверять соответствие заявки правилам компании и автоматически обновлять данные в системе учета рабочего времени.

3. Расчет заработной платы: RPA может значительно упростить отдельные этапы этого процесса, например, автоматический сбор данных о заработной плате и премиях, автоматическое начисление налогов и других вычетов.
4. Подготовка кадровых документов: Автоматическое создание и оформление различных кадровых документов, таких как приказы о приеме на работу, увольнении, изменении должности и т.д.
5. Управление обучением и развитием: Автоматизация процесса регистрации сотрудников на тренинги и курсы, рассылка напоминаний о мероприятиях, сбор оценок и отзывов.
6. Управление рабочим временем: Автоматический сбор и анализ данных о рабочем времени сотрудников, контроль соблюдения правил и норм.

Применения RPA оптимально подходит для быстрого достижения измеримых результатов автоматизации без масштабных изменений бизнес-процессов.

Актуальность темы роботизации в системе управления персоналом обусловлена необходимостью повышения эффективности работы HR-системы, снижения затрат и освобождения времени HR-специалистов для выполнения более стратегических задач. Также актуальность RPA в системе управления персоналом обусловлена постоянным ростом объема данных, повышением требований к эффективности и качеству работ, нехваткой квалифицированных специалистов и развития новых HR-технологий. В рамках дальнейшего исследования планируется изучить систему HR-процессов, степень их автоматизации, в результате чего предложить алгоритм интеллектуальной поддержки принятия управленческих решений в сфере кадрового делопроизводства.

1. Гоненко А. А., Грудина Е. А. Автоматизация процессов управления персоналом: тренды и изменения, 2024 г.
2. Горев А. В., Тонких Н. В., Автоматизация процессов управления удаленным персоналом с помощью цифровых технологий: опыт и рекомендации, 2025 г.
3. Hyperautomation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/hyperautomation>. – Дата доступа: 05.10.2025.
4. Алиева Г. И., Семина В. Д., Риски при автоматизации работы hr-специалиста, 2023 г.