Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК 004.4:005.336.4:331.108

Муравская
Дарья Николаевна

Совершенствование информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом в организации на основе реинжиниринга бизнес-процессов

АВТОРЕФЕРАТ
на соискание степени магистра
по специальности 7-06-0611-01 «Информационные системы и технологии»

_____
(подпись магистранта)

Научный руководитель
Рыбак Виктор Александрович
кандидат технических наук, доцент

_____
(подпись научного руководителя)

Минск 2026

КРАТКОЕ ВВЕДЕНИЕ

В условиях цифровой трансформации социально-экономических систем возрастает значимость управления человеческими ресурсами как стратегического фактора устойчивого развития и конкурентоспособности организаций. Современная организационная среда характеризуется высокой динамичностью и усложнением требований к эффективности деятельности, что обусловливает необходимость внедрения новых подходов к организации труда и внутреннего взаимодействия. В этих условиях управление персоналом трансформируется из преимущественно административной функции в стратегическое направление управления.

Одним из ключевых инструментов повышения эффективности управления персоналом являются информационные системы, обеспечивающие автоматизацию, интеграцию и аналитическую поддержку HR-процессов. Их использование позволяет оптимизировать кадровый документооборот, сократить трудоёмкость рутинных операций и сформировать единую цифровую среду взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом, способствующую повышению прозрачности процессов и качества управленческих решений.

Актуальность совершенствования HR-информационных систем обусловлена тем, что их внедрение в ряде организаций осуществляется без комплексного пересмотра бизнес-процессов, в результате чего автоматизация воспроизводит устаревшие управленческие практики и не обеспечивает ожидаемого эффекта. В научных исследованиях подчёркивается, что достижение качественных организационных изменений возможно лишь при одновременном развитии процессов управления и поддерживающих их информационных систем.

В данном контексте особую роль приобретает реинжиниринг бизнес-процессов, ориентированный на радикальное переосмысление логики функционирования организации с учётом возможностей современных информационных технологий. Применительно к HR-сфере реинжиниринг обеспечивает переход от фрагментарных кадровых процедур к интегрированной системе управления человеческим капиталом, основанной на сквозных информационных потоках, сокращении уровней согласования и перераспределении ответственности.

Несмотря на значительное количество научных публикаций, посвящённых HR-информационным системам и реинжинирингу бизнес-процессов, проблема их комплексной интеграции остаётся недостаточно разработанной. Большинство исследований сосредоточено либо на технических аспектах внедрения информационных систем, либо на

организационных методах оптимизации процессов, при ограниченном внимании к вопросам их согласования и адаптации к специфике HR-деятельности.

Особого научного и практического интереса требует сфера взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом, включая социальные и досуговые аспекты. Указанные направления, несмотря на их значимое влияние на уровень вовлечённости и лояльности персонала, в большинстве случаев не получают должной цифровой поддержки. В связи с этим актуализируется необходимость разработки методологических подходов к проектированию HR-информационных систем, ориентированных на комплексное сопровождение процессов управления персоналом на основе реинжиниринга бизнес-процессов.

Основной целью данного исследования является создание информационной системы, которая будет обеспечивать эффективное взаимодействие между сотрудниками и службой управления персоналом в сфере предоставления досуга.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

1 Анализ существующих информационных систем.

2 Изучение методов реинжиниринга бизнес-процессов в сфере предоставления досуга.

3 Разработка рекомендаций по оптимизации информационных потоков.

4 Определение требований к информационной системе.

5 Оценка эффективности предложенных рекомендаций.

Объектом исследования настоящей диссертации является информационная система взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом в организации.

Предметом исследования являются методы совершенствования информационной системы на основе реинжиниринга бизнес-процессов.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ, БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ, РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ, ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ, ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ, ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА.

Объектом исследования является система взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом в организации.

Предметом исследования являются методы и модели совершенствования информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом на основе реинжиниринга бизнес-процессов.

Основной целью данного исследования является создание информационной системы, которая будет обеспечивать эффективное взаимодействие между сотрудниками и службой управления персоналом в сфере предоставления досуга.

Для достижения поставленной цели в работе предполагается решение следующих основных задач:

1 Анализ теоретических основ и современных подходов к построению информационных систем управления персоналом.

2 Исследование методов реинжиниринга бизнес-процессов и возможностей их применения в HR-сфере.

3 Анализ существующей информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом и выявление её недостатков.

4 Обоснование необходимости и направлений реинжиниринга бизнес-процессов.

5 Разработка модели информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом с учётом реинжиниринговых изменений.

6 Оценка эффективности предлагаемых решений.

Таким образом, диссертационное исследование направлено на решение актуальной научно-практической задачи, имеющей значение для развития теории информационных систем и управления персоналом, а также для повышения эффективности деятельности современных организаций в условиях цифровизации.

Научная новизна магистерской диссертации заключается в разработке и обосновании подхода к совершенствованию информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом на основе

реинжиниринга бизнес-процессов, ориентированного на управление досугом и социальной активностью персонала.

В ходе исследования получены следующие новые результаты:

1 Впервые предложена модель информационной системы управления досугом персонала, интегрированная в существующую HR-информационную систему организации. В отличие от известных решений, ориентированных преимущественно на кадровый учёт и оценку персонала, предложенная модель расширяет функциональность HR-системы за счёт поддержки социальных и досуговых процессов.

2 Усовершенствован подход к реинжинирингу бизнес-процессов в HR-сфере за счёт его применения к процессам распределения социальных льгот и организации досуговых мероприятий сотрудников, которые ранее рассматривались как вспомогательные и слабо формализованные.

3 Получило дальнейшее развитие представление о роли информационной системы в управлении персоналом как инструмента повышения вовлечённости, лояльности и удовлетворённости работников, а не только средства автоматизации кадрового администрирования.

4 Разработаны алгоритмы цифрового взаимодействия сотрудников, HR-службы и профсоюзных структур, обеспечивающие прозрачность, доступность и равные условия участия работников в досуговых и социальных программах организации.

Представленные результаты характеризуются научной новизной и практической значимостью и могут быть использованы при модернизации корпоративных HR-информационных систем.

Положения, выносимые на защиту, следующие.

1 Модель информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом, разработанная на основе реинжиниринга бизнес-процессов, позволяет расширить функциональность действующей HR-системы за счёт включения процессов управления досугом и социальной активностью персонала, что повышает прозрачность и эффективность работы HR-службы.

2 Подход к реинжинирингу HR-бизнес-процессов, ориентированный на цифровизацию социально-досуговых функций, обеспечивает формализацию ранее слабо структурированных процессов (распределение путёвок, организация корпоративных мероприятий, участие в культурных и образовательных программах) и способствует снижению административной нагрузки на службу управления персоналом.

3 Алгоритмы цифрового взаимодействия сотрудников, HR-службы и профсоюзных организаций, реализованные в рамках HR-портала, обеспечивают равный доступ работников к социальным и досуговым

программам, повышают уровень вовлечённости персонала и способствуют формированию устойчивой корпоративной культуры.

4 Предложенный способ интеграции нового функционала в существующую HR-информационную систему без её полной замены отличается практической реализуемостью и экономической целесообразностью, что позволяет использовать результаты работы при модернизации информационных систем управления персоналом в организациях различного профиля.

Представленные положения отражают вклад соискателя в развитие методов цифровизации управления персоналом и обладают научной и практической значимостью.

Основные результаты магистерской диссертации были апробированы в процессе учебной, научно-исследовательской и практической деятельности автора. Рассматривались и включены в сборники 60-й и 61-й научных конференций аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, Минск, в 2024 и 2025 годах.

Магистерская диссертация состоит из введения, четырёх глав, заключения, списка использованных источников, списка публикаций и приложений.

Полный объём диссертации составляет 114 страниц, включая 12 рисунков, 2 таблицы и 2 приложения (включающих 17 рисунков), библиографический список: список использованных источников (53 наименования) и список публикаций соискателя (3 наименования).

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе выполнен анализ отечественных и зарубежных литературных источников, посвящённых информационным системам, управлению персоналом и реинжинирингу бизнес-процессов. Рассмотрены этапы эволюции HR-информационных систем, современные архитектурные решения и тенденции цифровой трансформации HR-сферы. Проанализированы существующие подходы к реинжинирингу бизнес-процессов и выявлены их ограничения при применении к социально-досуговым HR-процессам. Сделан вывод о недостаточной разработанности вопросов цифровизации управления досугом персонала, что определило направление дальнейших исследований.

Во второй главе изложены теоретические основы реинжиниринга бизнес-процессов и раскрыта роль информационной системы как ключевого инструмента его реализации. Рассмотрены цели, функции и значение управления досугом персонала в системе управления человеческими ресурсами. Проанализированы особенности взаимодействия службы управления персоналом с информационными системами, показана необходимость расширения их функциональности за пределы традиционного кадрового администрирования. Обоснована целесообразность формализации социально-досуговых процессов и их интеграции в единую HR-информационную систему.

В третьей главе проведён анализ действующей информационной системы управления персоналом организации. Рассмотрены её структура, функциональные возможности и особенности использования различными категориями пользователей. Оценена эффективность системы с точки зрения поддержки HR-процессов и выявлены ключевые недостатки, связанные с отсутствием инструментов управления досугом и социальной активностью персонала. Установлено, что существующая система ориентирована преимущественно на кадровый учёт и контроль, что снижает возможности формирования вовлечённости и корпоративной культуры. На основании проведённого анализа обоснована необходимость реинжиниринга бизнес-процессов и модернизации информационной системы.

В четвёртой главе разработаны предложения по совершенствованию информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом. Сформулированы требования к новой функциональности системы, выполнено моделирование бизнес-процессов с учётом реинжиниринговых изменений. Предложена архитектурная модель расширения существующей HR-системы, разработаны алгоритмы и

процедуры цифрового взаимодействия сотрудников, HR-службы и профсоюзных структур. Описан пользовательский интерфейс и принципы интеграции предложенного решения с действующей системой управления персоналом. Показано, что реализация предложенных решений позволяет повысить прозрачность процессов, снизить административную нагрузку и увеличить вовлечённость персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполнения магистерской диссертации установлено, что современные информационные системы управления персоналом в организациях в основном ориентированы на автоматизацию кадрового администрирования, процессов подбора и оценки персонала и в недостаточной степени учитывают задачи управления досугом и социальной активностью работников. Анализ научных источников и практики функционирования действующих HR-информационных систем показал необходимость их дальнейшего развития на основе реинжиниринга бизнес-процессов с учётом требований цифровой трансформации и повышения вовлечённости персонала.

В работе обоснована целесообразность применения реинжиниринга бизнес-процессов к социально-досуговым процессам управления персоналом как к самостоятельному объекту цифровизации. Показано, что формализация и автоматизация процессов организации корпоративных мероприятий, распределения социальных льгот и участия сотрудников в культурных и образовательных программах позволяют повысить прозрачность управления, сократить временные и организационные затраты службы управления персоналом, а также обеспечить равные условия доступа работников к социальным программам организации.

В ходе исследования разработана модель информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом, которая может быть интегрирована в существующую HR-информационную систему без её полной замены. Предложены алгоритмы и процедуры цифрового взаимодействия сотрудников, HR-службы и профсоюзных структур, направленные на повышение эффективности коммуникации, вовлечённости персонала и развитие корпоративной культуры. Реализация предложенных решений способствует снижению административной нагрузки на HR-службу и повышению качества управления человеческими ресурсами.

Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования при модернизации действующих информационных систем управления персоналом в организациях различного профиля. Материалы диссертации могут быть использованы в практической деятельности служб управления персоналом, а также в учебном процессе при изучении дисциплин, связанных с информационными системами, управлением персоналом и реинжинирингом бизнес-процессов.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ

[1– А.] Муравская, Д. Н. Разработка модуля информационной системы взаимодействия сотрудников и службы управления персоналом по предоставлению досуга = Development of a module for an information system for interaction between employees and the personnel management service for the provision of leisure / Д. Н. Муравская // Электронные системы и технологии : сборник материалов 60-й научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, Минск, 22–26 апреля 2024 г. / Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники ; редкол.: Д. В. Лихаческий [и др.]. – Минск, 2024. – С. 387–390.

[2– А.] Муравская, Д. Н. Разработка интеллектуальной системы поддержки принятия решений для управления досугом персонала = Development of intelligent decision support system for staff leisure management / Д. Н. Муравская // Электронные системы и технологии : сборник материалов 61-й научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, Минск, 21–25 апреля 2025 г. / Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники ; редкол.: Д. В. Лихаческий [и др.]. – Минск, 2025. – С. 572–575.