

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

© 2020 **Безруков Сергей Юрьевич**

студент

Тихоокеанский Государственный Университет, Россия, Хабаровск

E-mail: bezrukov_s_y@mail.ru

© 2020 **Серебрякова Татьяна Александровна**

кандидат экономических наук, доцент

Тихоокеанский Государственный Университет, Россия, Хабаровск

В представленной работе авторами рассмотрен вопрос проектирования информационных процессов управления персоналом, основанный на симбиозе наиболее эффективных практик. Кратко охарактеризована предложенная методология, рассмотрены этапы подбора кадров начиная с формирования запроса на поиск сотрудника, оканчивая его трудоустройством. В завершении работы рассмотрено практическое применение разработанной системы.

Ключевые слова: информационные системы; менеджмент; персонал.

Автоматизация процессов в области рекрутинга направлена на оптимизацию деятельности менеджера по подбору и найму кадров, повышает скорость обработки входящих заявок и анализа профиля кандидата в соответствии с готовыми алгоритмами, заложенными в программное обеспечение.

Задачи исследования:

1. Выполнить построение модели и средств информационной поддержки по подбору и найму персонала;
2. Провести оценку разработанной модели программного продукта, применяемого в рекрутинге;
3. Применить проект на примере собеседования будущего сотрудника на вакантную должность (инженер-энергетик).

Новизна исследования заключается в нахождении доказательной базы относительно следующих тезисов:

- Во-первых, стратегической задачей внедрения информационных технологий в систему управления персоналом является поддержание достаточно высокого уровня конкурентоспособности предприятия на основании максимизации продуктивности деятельности сотрудников организации;

- Во-вторых, автоматизация процессов управления персоналом, позволяет решить проблему утечки закрытой информации и оптимизировать процесс оценки персонала без влияния субъективных факторов;

- В-третьих, решается проблема низкого уровня аналитической обработки данных относительно трудового коллектива, а также проблема полного отсутствия использования интеллектуальной обработки данных.

В работах таких авторов как Долженко, Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации, Иванова-Швец, Л. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: сущность, принципы, модель [1,2] рассматривается использование информационных систем как подход к управлению персоналом, в частности его оценке. В работе Кудрявцева, Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте [3] рассматривается подход к системе информационных технологий с целью решения вопроса общей базы персонала. В ином подходе, авторы Иванова М. М., Родинова Н. П. Возможности ERP-систем для целей автоматизированного управления персоналом и Агафонова М. С., Климачева А. К., Гайдар К. О. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом [4,7] предложили интеграцию информационной технологии в проект управления предприятием с целью построения эффективной коммуникации с персоналом различного уровня управления. В работах Силакова Л. В., Магеррамов Парвиз Афиг Оглы, Семкина М. А. Разработка методики автоматизации комплексного бизнес-анализа для организаций МСБ на базе MS Power Bi и Фадеева И. М., Шамаев П. А., Соколова М. Ю. Управление кадровым

потенциалом исследовательского университета на основе информационных систем [9,10] авторы анализируют подход к оптимизации менеджмента предприятий среднего и малого бизнеса при помощи внедрения ИС.

Данная работа предлагает принципиально иной подход, вбирая в себя все лучшее из уже существующего, в симбиоз технического решения полного цикла подбора и отбора персонала. А именно Проектирование информационных процессов управления персоналом и Построение модели и средств информационной поддержки по подбору и найму персонала.

Использование технологий для максимизации производительности бизнеса создает платформу для достижения истинного успеха в бизнесе. Программное обеспечение для повышения эффективности бизнеса обеспечивает организациям инструменты для преодоления трудностей, связанных с выполнением стратегии каждый день и процветанием в нынешние экономические времена.

Предложенный жизненный цикл набора персонала состоит из взаимосвязанных этапов (модель поиска персонала), представленных на рисунке 1.

1. Определение потребности в найме (Oracle Human Capital Management Cloud), Вакансии и требования к вакансии

2. Поиск соискателей на должность (Рекрутинговые сайты, облачный сервис рекрутинга FriendWork Recruiter)

ИС вносит кандидата в свою базу данных и в автоматическом режим формирует заготовленное заранее письмо (отправляя его на личную

электронную почту кандидату), в котором указаны ссылки на системы: (<https://olimpoks-east.fsk-ees.ru> и <https://sigmateesting.com>) а так же сформированные на каждого отдельного человека разовый логин и пароль для этих систем.

3. Тестирование с помощью программного продукта <https://olimpoks-east.fsk-ees.ru>, <https://sigmateesting.com>.

Затем ИС предприятия анализирует собранную в автоматическом режиме информацию и с помощью установленного фильтра отбирает по рейтингу и психотипу наиболее подходящих на эту должность, в порядке убывания, где 1 это самый лучший, а последний самый худший. После анализа ИС информации кандидатам находящимся в топ 5 формирует и отправляет электронные сообщения в котором указывает дату и время проведения собеседования для каждого кандидата в порядке убывания.

4. Интервьюирование (Skype) с прохождением психологической и профессиональной оценки.)

Менеджер по подбору персонала, руководитель структурного подразделения, психолог с аутсорсинга, а также они заранее подготовили вопросы на основе проанализированных данных с прохождения тестов в системе Олимпокс и Sigmateesting.

5. Оценка и предложение о трудоустройстве (Проанализировать данные, с помощью ИС)

На этом этапе происходит анализ информационной системой всех собранных данных. После утверждения данного кандидата, формируется информационной системой автоматическое заранее заготовленное сообщение и

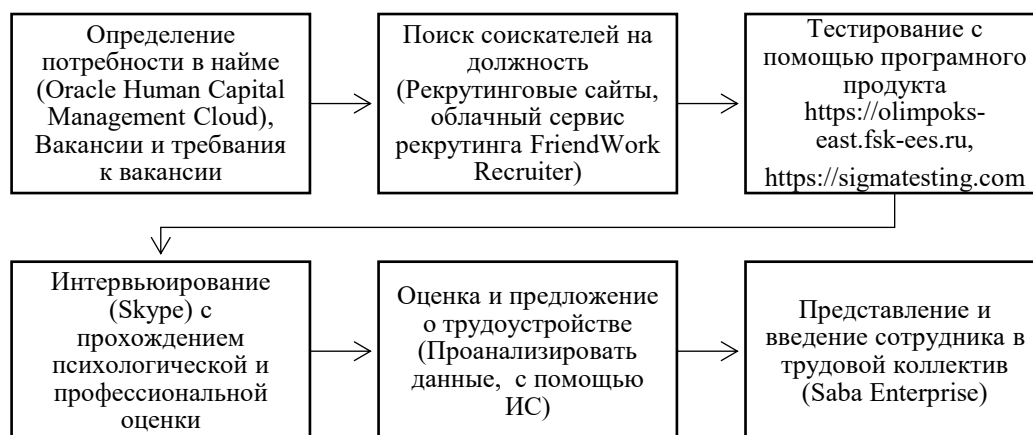


Рисунок 1. Модель процесса подбора и найма персонала

отправляется на электронную почту этому человеку.

6. Представление и введение сотрудника в трудовой коллектив (Saba Enterprise)

После того как сотрудник, прошел все этапы информационная система автоматически убирает данную вакантную должность со всех сайтов.

Оценка разработанной модели программного продукта, применяемого в рекрутинге

В первую очередь определим стоимость предложенного проекта. Общие расходы на программное обеспечение, предложенное в проекте, рассмотрим в таблице 1.

Далее проанализируем прочие расходы на реализацию предложенной модели, с целью наиболее полного исследования преимуществ и недостатков предложенного проекта.

Общую стоимость найма рассчитаем по формуле: сумму внутренних и внешних затрат разделим на количество персонала, который будет нанят.

Расчет накладных расходов определяется по формуле:

$$C_H = \frac{C_{ЗП} \cdot H}{1} \tag{1}$$

$$C_H = \frac{70341 + 53680}{1} = 124021$$

C_H — расчет накладных расходов

$C_{ЗП}$ — сумма затрат на заработную плату и дополнительные расход (таблицы 3.2);

H — общая стоимость программных продуктов (Oracle Human Capital Cloud, Olimpoks, Skype

Business, Saba Enterprise, Friend Work Recruiter (таблица 3.1)

1 — Количество нанимаемых работников.

Таким образом, в ходе проведения оценки предложенного проекта, выявлено, что аутентичная модель подбора и найма персонала является глубинным анализатором квалификации соискателей на должность, предоставляет широкий спектр дополнительных функций, которые позволят подобрать наиболее подходящего кандидата на вакантную позицию, но наиболее целесообразно выполнять комплексный найм персонала в определенный период с целью оптимизации рекрутинговой детальности и минимизации материальных расходов.

Приведем пример применение проекта на примере собеседования будущего сотрудника на вакантную должность. На первом этапе проекта определяется потребность в создании вакансии инженера-энергетика путем анализа кадрового состава в программе Oracle Human Management.

Поиск сотрудников из внешней среды обусловлен небольшой численностью трудового коллектива в анализируемом подразделении. Расчет потребностей в персонале является частью планирования кадровых ресурсов, процесса анализа и выявления кадровых пробелов и излишков. Различные формулы используются для оценки и прогнозирования потребностей в персонале на основе исторических и оценочных данных о производительности компании, таких как объемы продаж и производства.

После расчета потребностей, сделан переход к описанию вакансии линейным руководителем, а также составление специальных тестов направленных на проверку знаний относительно

Таблица 1. Стоимость программного обеспечения предложенной модели

№	Наименование	Стоимость (руб.)
1	Oracle Human Capital Management Cloud	15871
2	FriendWork Recruiter	900 (в месяц)
3	Skype Business	1830
4	Saba Enterprise	3200
5	Программный продукт Olimpoks	48540

Таблица 2. Стоимость иных затрат в рамках предложенной модели набора и подбора кадров

№	Статья расходов	Характеристика	Стоимость (руб.) в месяц
1	Заработная плата персоналу	Психолог (на условиях аутсорсинга) Менеджер по персоналу	5000 + 48100
2	Дополнительные расходы	Канцелярия и т.д.	580

но профессиональных обязанностей и трудовой деятельности. Далее был проведен поиск соискателей на должность при помощи облачного сервиса рекрутинга FriendWork Recruiter. По завершению базового заполнения предложенных форм, выявлено 62 претендента.

Следующим шагом стало составление отбора и подбора кадров в базе программного продукта Experium. На данном этапе в базу было занесено 32 кандидата.

На основании профильного тестирования кандидатов в системе Olimproх формируется база кандидатов для следующего этапа — интервьюирование в системе Skype. На основании созданной базы, была проведена коммуникация со всеми кандидатами, предварительно составлен график проведения интервьюирования при помощи программы Skype. При помощи автоматизированной массовой рассылки целевой аудитории графика интервьюирования в системе FriendWork Recruiter, кандидаты узнают о переходе на следующий этап собеседования.

Период интервьюирования всех кандидатов занял — 5 дней. Первый этап интервьюирования проводился менеджером по персоналу, которым были заданы основные вопросы. На интервью с каждым кандидатом было отведено в среднем 15 минут. На основании ответов кандидатов, было отобрано 5 кандидатов, которыми наиболее соответствовали требованиям компании.

Далее по итогу пройденных этапов выполняется оценка оставшихся кандидатов на вакантную должность. Существует четыре основных метода оценки работы: метод ранжирования, метод оценки работы, точечный метод и метод сравнения факторов. Из них первые два метода не являются количественными, а также известны как традиционные, не аналитические или сводные методы. С целью выбора одного конкретного кандидата на должность был использован метод ранжирования.

По итогам ранжирования был отобран наиболее подходящий кандидат, которому было предложено сотрудничество, а также назначен испытательный срок длительностью 14 дней.

Таким образом, процесс подбора кандидата на вакантную должность достиг финальной точки — представление нового сотрудника в тру-

довом коллективе и внесение его данных в общую базу ведения управления персоналом Saba Enterprise.

Заключение

Авторами представлена практическая разработка инструментария, направленного на повышение эффективности процесса рекрутинга. В качестве наиболее оптимальной модели была выбрана аутентичная модель управлений процессом найма персонала, которая является симбиозом наиболее эффективных технологических решений с низкой себестоимостью в рамках пакетного применения.

Разработанная модель основана на поиске кандидатов на должность во внешней среде предприятия. В ходе описания аутентичной модели, предложен комплекс программного обеспечения, который в лучшей степени справляется с той или иной задачей в ходе рекрутинга. Выстроенная модель подбора кадров является аутентичным решением, в силу комплексности применяемых программных продуктов с целью повышения общей эффективности процесса выбора конкретного кандидата на должность, минимизируя человеческий фактор на всех этапах жизненного цикла процесса рекрутинга.

В главе исследования, приведен пример применения разработанной модели в практическом процессе подбора кандидатов на должность инженера-энергетика. Детализация модели описана как при помощи визуального материала относительно использования программного обеспечения, так и при помощи расширенного описания требований к соискателям на должность, функциональных возможностей того или иного программного продукта, перечня вопросов интервьюирования и специфики финальных стадий отбора кандидатов.

Таким образом, важно акцентировать внимание на том, что предложенная модель показала себя эффективной в силу успешного окончания процесса подбора и отбора кандидатов на должность инженера-энергетика. Но важно акцентировать внимание на том, что максимальный уровень эффективности работы предложенной модели, будет установлен при наборе группы сотрудников.

Библиографический список

1. Долженко, Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2015 — № 1.
2. Иванова-Швец, Л. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: сущность, принципы, модель // Креативная экономика. — 2016. — № 3.
3. Кудрявцева, Е. И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование. — 2015. — № 2.
4. Агафонова М. С., Климачева А. К., Гайдар К. О. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2017. — Т. 39. — С. 546–550.
5. Шкляр Д. Л. Информационные системы управления персоналом в экономике знаний // Известия СПб-ГЭУ. 2010. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-sistemy-upravleniya-personalom-v-ekonomike-znaniy-1> (дата обращения: 28.11.2020).
6. Барановская Т. П., Вострокнутов А. Е., Березовский В. С. Исследование HRM-систем: анализ рынка, выбор и внедрение для компаний среднего и крупного бизнеса // Научный журнал КубГАУ — Scientific Journal of KubSAU. 2016. № 115. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-hrm-sistem-analiz-rynka-vybor-i-vnedrenie-dlya-kompaniy-srednego-i-kрупного-biznesa> (дата обращения: 28.11.2020).
7. Иванова М. М., Родинова Н. П. Возможности ERP-систем для целей автоматизированного управления персоналом // Вестник КГУ. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-erp-sistem-dlya-tseley-avtomatizirovannogo-upravleniya-personalom> (дата обращения: 28.11.2020).
8. Тимошенко С. А., Бычкова С. М. Анализ автоматизированных систем учета и формирования кадрового потенциала вуза // Известия СПбГАУ. 2018. № 4 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-avtomatizirovannyh-sistem-ucheta-i-formirovaniya-kadrovogo-potentsiala-vuza> (дата обращения: 28.11.2020).
9. Фадеева И. М., Шаманаев П. А., Соколова М. Ю. Управление кадровым потенциалом исследовательского университета на основе информационных систем // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym-potentsialom-issledovatel'skogo-universiteta-na-osnove-informatsionnyh-sistem> (дата обращения: 28.11.2020).
10. Силакова Л. В., Магеррамов Парвиз Афиг Оглы, Семкина М. А. Разработка методики автоматизации комплексного бизнес-анализа для организаций МСБ на базе MS Power BI // Экономика и экологический менеджмент. 2019. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-avtomatizatsii-kompleksnogo-biznes-analiza-dlya-organizatsiy-msb-na-baze-ms-power-bi> (дата обращения: 28.11.2020).