

УДК 331.108.3

ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Савич Ульяна Дмитриевна

Студент

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Россия

Ulysav128@mail.ru

Аннотация

В данной статье анализируются особенности внедрения информационных систем управления персоналом. В работе приведены ключевые функции HRIS, их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: HRIS, ключевые функции системы, этапы внедрения, основные преимущества.

THE IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS

Ulyana D. Savich

Student

Saint Petersburg State University

Saint Petersburg, Russia

Ulysav128@mail.ru

ABSTRACT

This article analyzes the features of the implementation of human resource information system. The paper presents the key functions of HRIS, their advantages and disadvantages.

Keywords: HRIS, key functions of the system, stages of implementation, main advantages

Информационные системы управления персоналом являются неотъемлемым и эффективным инструментом, применяемым подавляющим большинством современных организаций. В век передовых технологий управление персоналом без поддержки информационных технологий кажется немислимым. От степени адаптации этих систем к конкретной организации зависит от ее размера, сложности бизнес-процессов, подхода к применению современных инструментов, а также доступных ресурсов и капитала.

Внедрение ИТ-систем или модернизация существующих требует не только финансовых вложений, но и организационных, кадровых и углубленных познаний в программном обеспечении.

Информационная система управления персоналом (далее по тексту HRIS) – это комплекс технологий, которые используются для сбора и централизованного хранения информации о сотрудниках. Эта информация включает их личные данные, такие как имя, адрес и возраст, а также сведения о заработной плате, компенсациях и льготах, отработанном времени и посещаемости, производительности и выполненной работе, результаты аттестации и обучения, и многое другое. HRIS-программы позволяют автоматизировать различные бизнес-процессы, связанные с управлением персоналом, планированием карьерного роста, кадровым документооборотом, подготовкой отчетов, расчетом заработной платы и многими другими областями [2].

HRIS является неотъемлемой составляющей эффективного функционирования службы управления персоналом. Его целью является обеспечение предоставления точной и актуальной информации, необходимой для принятия решений, разработки стратегии и проведения анализа в области управления человеческими ресурсами.

Ключевыми функциями, которые выполняет HRIS являются:

- Автоматизация кадрового учета организации;
- Систематизация личных карточек сотрудников;
- Обеспечение защиты и распознавания данных;
- Хранение, обработка и управление персональными данными сотрудников;
- Формирование приказов по персоналу, в том числе новых типов, с автоматическим внесением информации в личные карточки сотрудников;
- Работа со штатным расписанием;
- Настройка автоматизированной отчетности и аналитики процессов;
- Служебная аттестация;
- Создание базы знаний для сотрудников;
- Планирование расходов на персонал;
- Управление компетенциями (оценка и поддержание уровня профессиональных и личностных компетенций посредством системы сертификаций и непрерывного обучения персонала) и т.д. [1].

HRIS, как и любая другая система, имеет свои преимущества и недостатки. Ниже приведены основные преимущества и недостатки этой системы, представленные в виде таблицы.

Таблица 1

Ключевые преимущества и недостатки HRIS

Преимущества	Недостатки
<p>Повышайте производительность за счет сокращения времени, необходимого для выполнения задач.</p> <p>Упрощение процесса планирования и контроля расходов на персонал.</p> <p>Координация взаимодействия между персоналом и руководством, различными подразделениями.</p>	<p>Трудности с соблюдением политики конфиденциальности и обеспечением безопасности персональных данных сотрудников</p> <p>Дополнительное время, затрачиваемое на обучение и адаптацию сотрудников</p> <p>Внедрение HRIS требует дополнительных денежных вложений</p>

Сокращение времени, затрачиваемого на поиск информации в документах Возможность создавать специальную отчетность и кадровую аналитику по важным показателям. Обеспечение безопасности и конфиденциальности персональных данных сотрудников.	Для поддержания системы в рабочем состоянии необходимо ввести новую должность в штате [2-5].
---	--

В зависимости от должности, занимаемой пользователем, можно выделить ряд ключевых особенностей HRIS. Приблизительный перечень возможностей системы представлен в таблице ниже.

Таблица 2

Ключевые задачи HRIS в зависимости от занимаемой пользователем должности

Занимаемая должность	Возможности системы
Руководитель	HRIS обеспечивает поддержку в разработке и реализации успешной кадровой политики
Менеджер по управлению персоналом	Обеспечивает ведение кадрового документооборота, хранение большого объема архивы данных с быстрым доступом к ним
Бухгалтер	Позволяет упростить расчет заработной платы, формирование бухгалтерских проводок, предоставление финансовой отчетности
Инспектор отдела труда и заработной платы	Помогает с учетом рабочей силы, созданием организационной структуры, штатного расписания, затрат.
Линейный руководитель	Позволяет оценить уровень развития подчиненных, разработки плана карьерного развития и систем мотиваций.
Штатные сотрудники	Помогает проанализировать соответствие занимаемой должности с целью планирования карьерного роста [3].

Эффективность внедрения HRIS можно рассматривать в трех аспектах:

Организационная эффективность. Система позволяет сократить время на принятие управленческих решений на всех уровнях и повысить их качество, обеспечивает оперативную подготовку отчета HR-аналитики.

Социальная эффективность. HRIS облегчает ведение личных записей о компенсациях и льготах, создает архивы с личными карточками сотрудников, а также помогает с разработкой программ карьерного роста, оптимизирует использование профессиональных навыков сотрудников.

Экономическая эффективность. Внедрение HRIS позволяет снизить затраты на персонал, повышает производительность труда [7].

Во многих организациях с небольшим штатом сотрудников, директор отдела управления персоналом или специалист по льготам наблюдают за работой системы HRIS. Идеальный сценарий – наличие у компании ресурсов для специального аналитика HRIS или специалиста HRIS. Аналитики HRIS – это высококвалифицированные специалисты по управлению персоналом, обладающие навыками в области IT и управления персоналом. Аналитики HRIS обеспечивают эффективную организацию и представление информации о всех HR-функциях в компании [6].

Когда организация сталкивается с проблемами, такими как неполная, неразборчивая или неправильно оформленная документация, становится сложно контролировать работу всех сотрудников. Сбор информации и создание отчетов занимают много времени и сил, а процессы адаптации новых сотрудников не оптимизированы. Проверка эффективности работы выполняется вручную, что вызывает трудности и ресурсозатратность. Кроме того, данные о сотрудниках разделены между различными базами данных, что затрудняет их доступность и использование в рамках единой системы. В таких случаях организация принимает решение о внедрении информационной системы управления персоналом, чтобы справиться с этими проблемами и обеспечить более эффективное и структурированное управление персоналом.

Существует множество способов, чтобы внедрить информационную систему управления персоналом в организацию. Их можно представить в виде небольшого плана:

1. Этап поиска.
2. Этап планирования и согласования.
3. Этап определения и проектирования.
4. Этап настройки и тестирования.
5. Этап обучения и настройки.
6. Этап развертывания и обеспечения устойчивости [7].

При внедрении новой системы организации зачастую сталкиваются с рядом проблем, связанных с ограниченными ресурсами, сложностью выбора поставщика, а также необходимостью адаптации сотрудников. Однако, если заранее определить ключевые потребности организации, размер ее бюджета, разработать план внедрения и провести пробные тестирования, уделить должное внимание обучению персонала, внедрение новой системы пройдет более эффективно.

Кроме того, перед внедрением следует сформулировать желаемый результат. Для этого можно разработать несколько моделей, которые помогут лучше понять весь процесс.

Входная и выходная модель базовой HRIS. Эта модель исчерпывающе описывает основные функции системы управления информацией о персонале (HRIS), начиная с ввода данных и заканчивая их анализом и использованием в различных сферах деятельности. Компания получает информацию как из внутренних, так и из внешних источников, которая затем интерпретируется и преобразуется в удобный вид для принятия решений и планирования в области найма, кадрового планирования, управления персоналом и талантами, компенсации, льгот и отчетности.

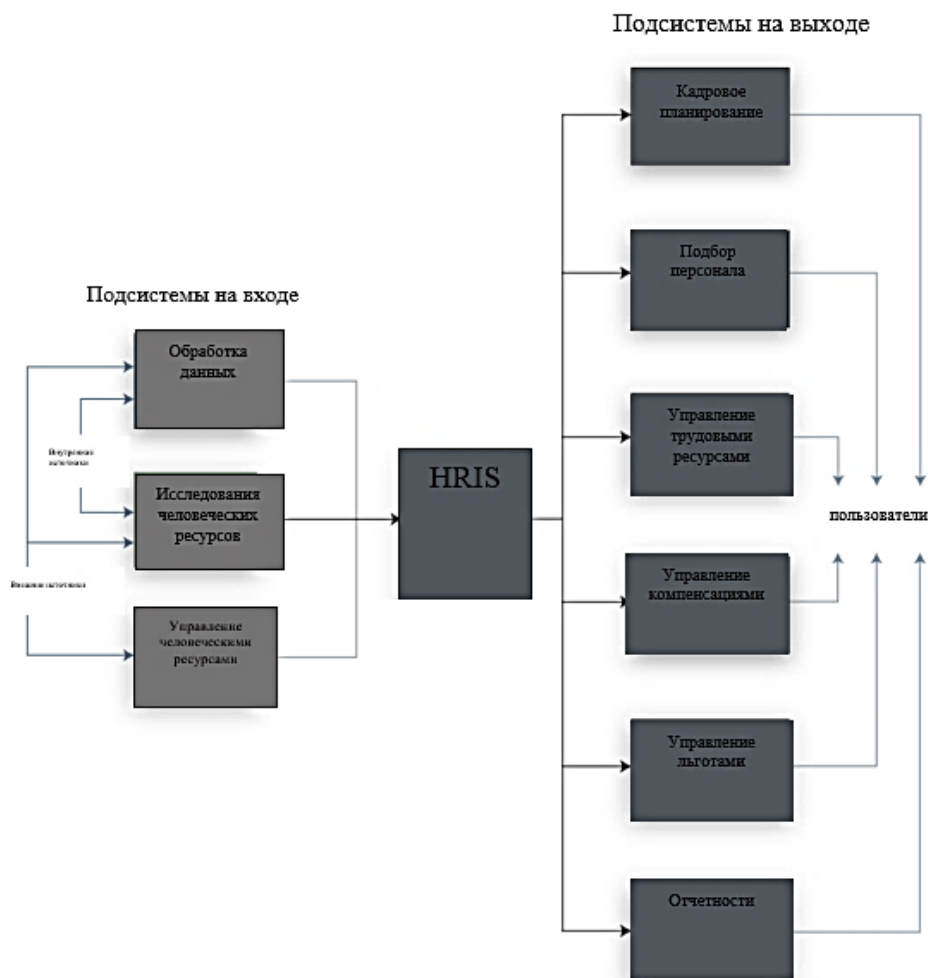


Рис. 1 Модель входа и выхода HRIS

Модель внедрения HRIS. При громадном разнообразии доступных на рынке вариантов (с теми вариантами, что рынок кажется переполненным), выбор правильной HRIS становится решением критической важности. Однако, после этого необходимо обеспечить правильное внедрение HRIS, чтобы убедиться, что организация вложила свои ресурсы в выигрышную систему. Представляется нижеприведенная модель, которая охарактеризовывает различные аспекты принятия правильной HRIS и успешной адаптации к новым условиям.



Рис. 2 Модель внедрения HRIS

Модель успеха HRIS. На представленной иллюстрации показана интегрированная модель HRIS, демонстрирующая влияние качества системных процессов, доступа к информации и применения, удобства использования и полезности на восприятие системы пользователями. Одним из примечательных факторов является субъективность воспринимаемой полезности HRIS, которая должна иметь смысл для каждого сотрудника. Все эти аспекты взаимно влияют на уровень удовлетворенности пользователей и, в конечном счете, на общий успех HRIS.

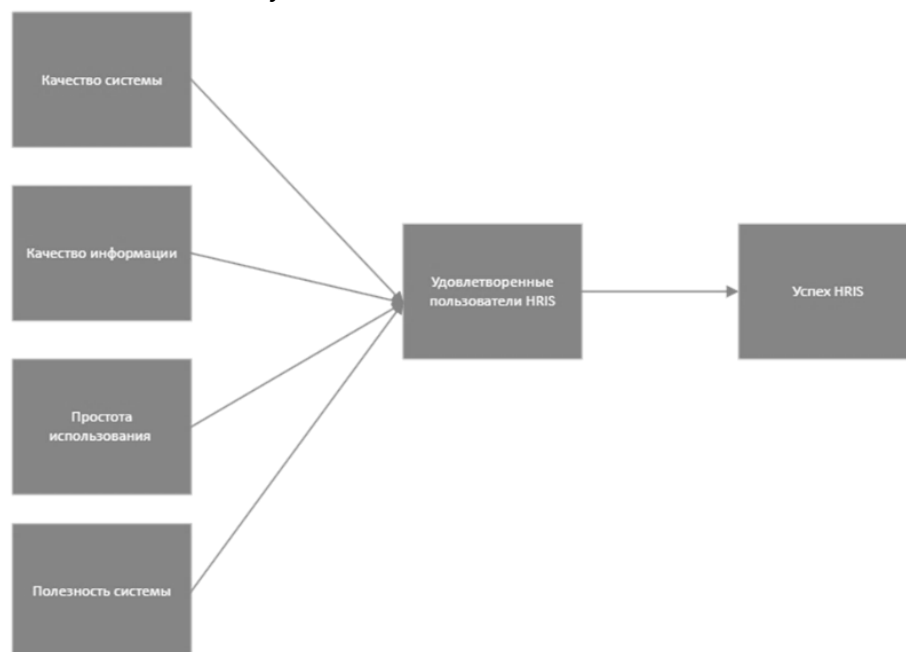


Рис. 3 Модель успеха HRIS

HR-технологии – это постоянно развивающийся сектор. Несмотря на то, что системы управления человеческими ресурсами (HRIS) уже не новость, их функциональные возможности ожидаются более эффективными и полезными.

В современном мире, где компании сталкиваются с необходимостью управления всё более сложными системами персонала, HR-технологии становятся неотъемлемым инструментарием. Автоматизированные системы HRIS способны обрабатывать и хранить большие объемы данных, связанных с сотрудниками, и ускорить множество процессов, сокращая время и усилия, затрачиваемые на ведение бумажной документации и рутинные операции.

Список литературы:

1. Анупа М. Роль информационной системы управления персоналом (HRIS) в повышении организационной эффективности – взгляд ИТ-компания //Международный журнал менеджмента и гуманитарных наук (ИЖМН). – 2021. – Т. 5. – №. 6. – С. 22-25.
2. Бал Ю., Бозкурт С., Эртемсир Э. Важность использования информационных систем человеческих ресурсов (HRIS) и исследования по определению успеха HRIS //Стратегическое управление человеческими ресурсами на третичном уровне. – Ривер Паблишерс, 2022. – С. 197-209.
3. Бегум Х. и др. Снижение затрат и повышение производительности с помощью HRIS //Международный журнал инноваций и устойчивого развития. – 2020. – Т. 14. – №. 2. – С. 185-198.

4. Чен В., Гаффни Н. Большие данные, HRIS и конкурентные преимущества // Академия управленческих разбирательств. – Брайарклифф Мэнор, Нью-Йорк 10510: Академия менеджмента, 2020. – Т. 2020. – №. 1. – С. 14552.
5. Лина М. А. Информационная система человеческих ресурсов (HRIS): важный элемент современной организации // Глобальное раскрытие экономики и бизнеса. – 2019. – Т. 8. – №. 2. – С. 61-66.
6. Нурдин Э. Б. Фазы эволюции технологии информационных систем управления персоналом (HRIS). – 2019.
7. Вандхе Д. П. Роль эффективности информационной системы человеческих ресурсов (HRIS) в 21 веке // Доступно на SSRN 3718247. – 2020.

References:

1. Anupa M. Role of human resources information system (hris) in accelerating organizational effectiveness-it companies perspective // International Journal of Management and Humanities (IJMH). – 2021. – Т. 5. – №. 6. – С. 22-25.
2. Bal Y., Bozkurt S., Ertemsir E. The importance of using human resources information systems (HRIS) and a research on determining the success of HRIS // Strategic Human Resource Management at Tertiary Level. – River Publishers, 2022. – С. 197-209.
3. Begum H. et al. Cost reduction and productivity improvement through HRIS // International Journal of Innovation and Sustainable Development. – 2020. – Т. 14. – №. 2. – С. 185-198.
4. Chen V., Gaffney N. Big data, HRIS, and competitive advantage // Academy of Management Proceedings. – Briarcliff Manor, NY 10510 : Academy of Management, 2020. – Т. 2020. – №. 1. – С. 14552.
5. Lina M. A. Human Resource Information System (HRIS): An Important Element of Modern Organization // Global Disclosure of Economics and Business. – 2019. – Т. 8. – №. 2. – С. 61-66.
6. Nurdin E. B. The evolution phases of human resource information system (hris) technology. – 2019.
7. Wandhe D. P. A Role of Effectiveness of Human Resource Information System (HRIS) in 21st Century // Available at SSRN 3718247. – 2020.