

Вахитова Елена Васильевна

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Информационный менеджмент

Совершенствование управления человеческими ресурсами на основе автоматизации (на примере внедрения Oracle Human Capital Management Cloud)

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению практического анализа применяемых информационных технологий в управлении человеческими ресурсами ООО «Ашан», а также разработке рекомендаций по их совершенствованию. Представляются проблемы, возникающие в кадровой деятельности предприятия. Анализируются функциональные возможности предлагаемой Oracle Human Capital Management Cloud. Приводится оценка эффективности предложенных рекомендаций.

Ключевые слова: информационные технологии, управление человеческими ресурсами, кадровый учет, автоматизация, цифровизация, блокчейн.

В современных условиях хозяйствования многие предприятия, в том числе и розничные, уделяют значительное внимание принятию многочисленных кадровых решений в области управления человеческими ресурсами [1, с. 27].

© Компания имеет системы для поддержки различных управленческих уровней. Эти системы включают системы обработки транзакций, информационные системы управления, системы поддержки принятия решений и специализированные системы бизнес-аналитики [2, с. 546].

Компании используют информационные системы (ИС), чтобы при необходимости была доступна точная и актуальная информация. Сегодня

большинство ИС основаны на ИТ, поскольку современные ИТ обеспечивают эффективное выполнение операций и эффективное управление в любых размерах [6].

В данной статье предлагается рассмотреть информационные технологии в управлении человеческими ресурсами на примере ООО «Ашан».

Гroupe ООО «Ашан» SA (Ашан) – международный оператор сети супермаркетов и гипермаркетов, базирующийся во Франции. Компания в основном управляет глобальной сетью гипермаркетов и магазинов, предлагающих широкий спектр продуктов питания и непродовольственных товаров.

Организационная структура управления предприятия является линейно-функциональной.

Финансовая деятельность предприятия отмечает положительную динамику.

ООО «Ашан» в управлении человеческими ресурсами использует следующие программы:

- «Консультант Плюс»;
- «Гарант».

С помощью данных программ существует возможность оперативного поиска и получения документов и их фрагменты.

Инспектором по кадрам ООО «Ашан» ведется учет рабочего времени, а также контроль и учет оплаты труда в Excel.

Также ООО «Ашан» использует программу «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8», с помощью которой специалист по кадрам может организовать учет сотрудников, анализировать статистику по сотрудникам предприятия. Дополнительным инструментом является «Контур.Персонал», которая отличается от вышеприведенной функционалом: в ней есть возможность пользоваться электронными трудовыми книжками, учетом времени, учетом личных дел, можно анализировать движение персонала, а также отдельные блоки по управлению персоналом.

Что касается информационно-коммуникационной составляющей, то предприятие использует сервисы мгновенного обмена сообщениями, такие как Telegram, WhatsApp.

Однако приведенные имеющие информационные технологии не позволяют в полной мере осуществлять контроль в управлении человеческими ресурсами. Более того – присутствует разрозненность функций, а также неудобство пользованием несколькими системами для кадровых сотрудников, что снижает в свою очередь их производительность.

Таким образом, рекомендуется разработать предложения по совершенствованию информационных технологий в управлении человеческими ресурсами предприятия.

Проведя анализ программного обеспечения по работе с кадрами, наиболее подходящим из них для внедрения в деятельности ООО «Ашан» является Oracle Human Capital Management Cloud. Это простое интеллектуальное решение, удобное в работе для каждого сотрудника [3, с. 78].

Функциональные компоненты решения HCM представлены в таблице 1.

Таблица 1

Функциональные компоненты решения HCM [5]

Функциональные блоки	Содержание блока функций
Глобальное управление персоналом	<p>Упрощение системы HRIS и управление всем персоналом с помощью единой глобальной системы учета.</p> <p>Цикл найма сотрудника. Управление всеми сотрудниками, как штатными, так и временными, от приема на работу и до увольнения, с помощью локализованной для 200 стран и юрисдикций системы.</p> <p>Стратегическое управление персоналом. Отслеживание личных сведений и информации о занятости, создание структуры рабочих мест, управление документами сотрудников и прогнозирование производительности и текучести кадров в едином решении.</p> <p>Предоставление кадровых услуг. Включение самообслуживания менеджеров и сотрудников на любом устройстве и предоставление службы кадровой поддержки на случай кадровых ситуаций, требующих особого отношения.</p> <p>Вовлечение сотрудников. Мотивация своего персонал, используя программы поддержки здоровья, соревнования, волонтерской</p>

	деятельности и разнообразные бренд-инструменты
Управление талантами	<p>Управление всем циклом найма талантов – от эффективного поиска и найма до адаптации новых сотрудников, управления целями и эффективностью, вознаграждения за эффективность, обеспечения непрерывного обучения, развития карьеры, оценки квалификации персонала и планирования оптимальной преемственности для лучших кандидатов – и при всем этом поддержание интересов сотрудников.</p> <p>Привлечение талантов.</p> <p>Управление эффективностью.</p> <p>Развитие карьеры. Определение карьерных возможностей и поддержание плана развития, чтобы помогать сотрудникам достигать их карьерных целей.</p> <p>Оценка квалификации кадров и управление кадровым резервом.</p> <p>Обучение</p>
Oracle Workforce Management	<p>Контроль затрат на рабочую силу, уменьшение ручных процессов и упрощение соблюдение нормативов для всех сотрудников во всем мире.</p> <p>Компенсации: анализ, моделирование, планирование бюджета и администрация локальных и глобальных планов компенсаций.</p> <p>Общие компенсации: понимание всех процедур компенсаций для руководителей, менеджеров и сотрудников.</p> <p>Оплата по эффективности: показатели эффективности</p>
Вознаграждение персонала	<p>Привлечение и удержание нужных талантов и повышение эффективности с применением стратегии дифференцированного вознаграждения персонала.</p> <p>Компенсации: анализ, моделирование, планирование бюджета и администрация локальных и глобальных планов компенсаций.</p> <p>Управление льготами.</p> <p>Oracle Payroll: расчет заработной платы и поддержание соответствия требованиям, предоставив точные правила начисления зарплаты, налоговой отчетности и регулирования</p>

Проблемы, которые решает продукт:

1. Децентрализация информационных систем
2. Подбор персонала
3. Низкая производительность труда сотрудников
4. Обучение и оценка персонала
5. Управление персоналом

Характеристики блокчейна, которые делают его уникальным и перспективным для ООО «Ашан»:

- Децентрализованность: данные в системе можно просматривать, отслеживать, хранить и обновлять в нескольких системах.

- **Прозрачность:** данные записываются и хранятся в сети при наличии консенсуса в сети, а также видны и отслеживаются на протяжении всего срока службы.

- **Автоматизация контрактов (т. е. смарт-контракты):** это небольшая компьютеризированная программа, помогающая выполнять контракты. Он заменяет необходимость обычного контракта, обеспечивая лучшую безопасность и меньшие транзакционные издержки. Смарт-контракты обычно закодированы так, чтобы включать условия для правил, штрафов и действий, которые будут применяться ко всем сторонам, участвующим в транзакции. Смарт-контракты поддерживают операции быстрого реагирования человеческих ресурсов.

Блокчейн предоставляет решения для торговых операций, упрощая трансграничную торговлю, способствуя повышению конкурентоспособности и сокращая транзакционные издержки. Хотя блокчейн используется во внешней торговле в течение нескольких лет, его значение возросло с момента начала кризиса здоровья COVID-19, и ожидается, что он будет играть еще более заметную роль в постпандемическом мире [4].

На рис. 1 приведена диаграмма временных затрат на выполнение технологических операций до и после внедрения проекта, на рис. 2 – стоимостных затрат.

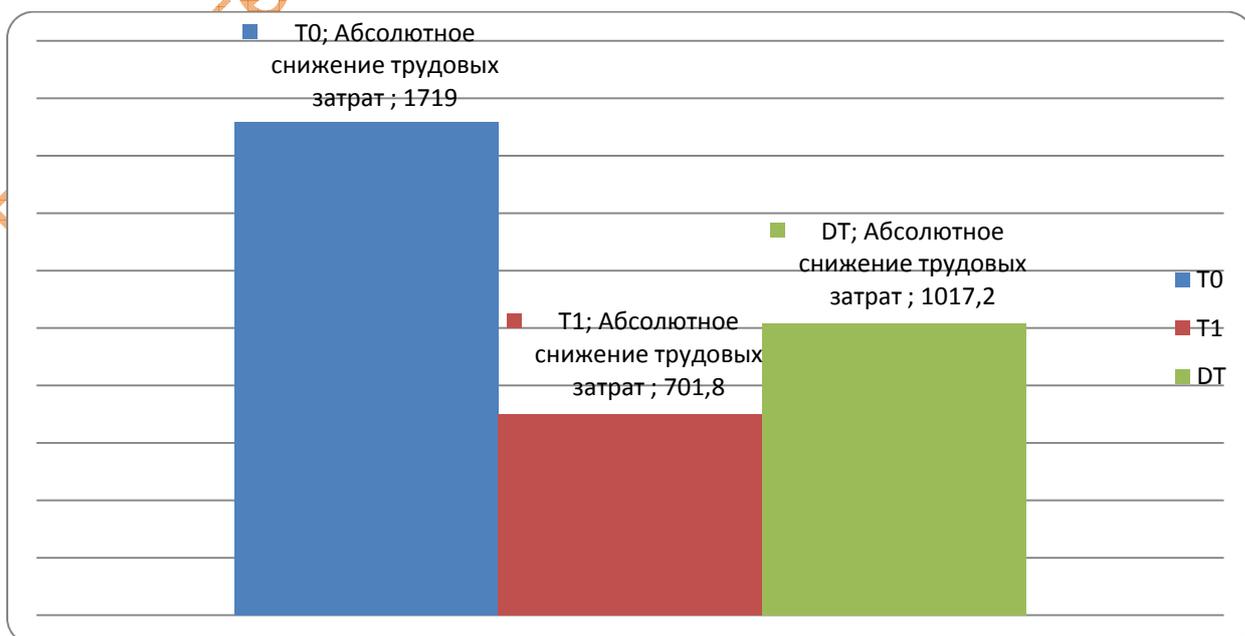


Рис. 1. Абсолютное снижение трудовых затрат при внедрении HCM в ООО «Ашан»

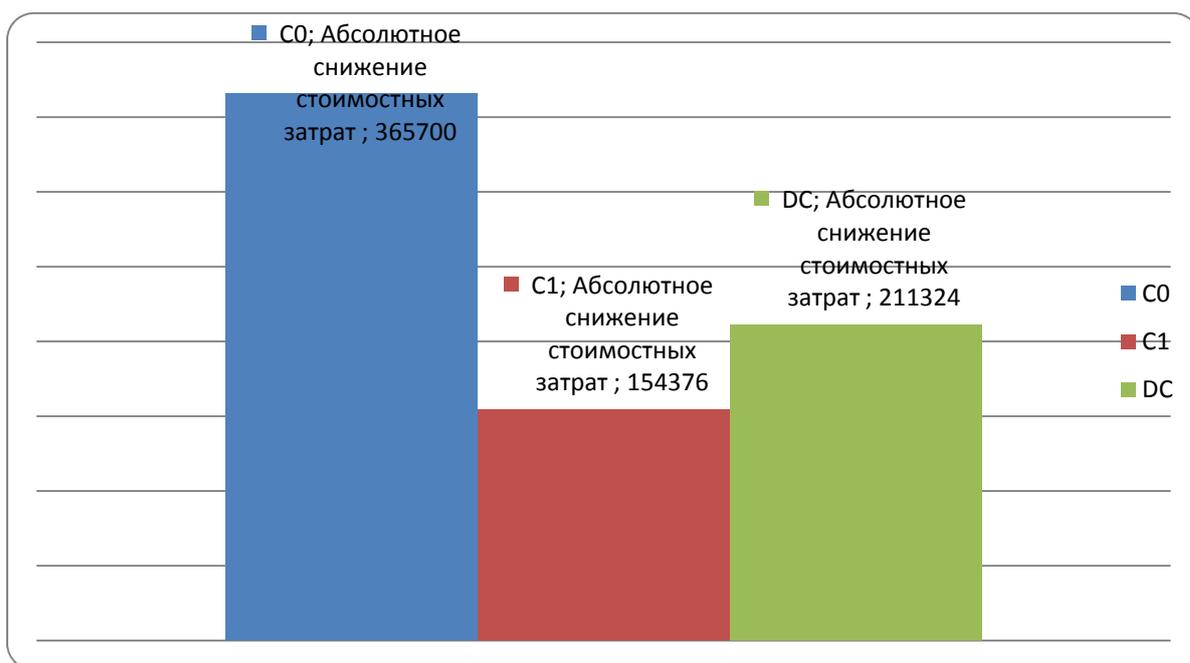


Рис. 2. Абсолютное снижение стоимостных затрат при внедрении HCM в ООО «Ашан»

Как видно из рис. 2, затраты на разработку ИС превышают затраты при обычной работе в той же части занятых сотрудников на 211324 руб.

На этапе анализа экономической эффективности были оценены временные затраты на выполнение кадровых операций до и после внедрения системы и оценен экономический эффект от внедрения системы в условиях ООО «Ашан». Срок окупаемости проекта оценивается в 10,5 месяцев, что говорит о его эффективности.

Так, предложенные мероприятия являются выгодными и могут быть рекомендованы для внедрения как в деятельности ООО «Ашан», так и в деятельности других торговых организаций.

Литература

1. Абляев С.В., Пушкарёв Н.Н. Управление человеческими ресурсами на основе компьютерных технологий / Под ред. Н.Ф. Пушкарёва. М.: Финансы и статистика, 2006.

2. Агафонова М.С., Климачева А.К., Гайдар К.О. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/970436.htm> (дата обращения: 28.05.2022).

3. Газина А.Р., Найда А.М. Информационные технологии в управлении персоналом: Материалы Международной конференции «Цифровая трансформация промышленности и сферы услуг: тенденции, стратегии, управление» (Казань, 24 апреля 2020 года) / Под редакцией А.Н. Грязнова. Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2020.

4. Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е. Информационные технологии в управлении персоналом: Учебник и практикум для СПО. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2019.

5. Основные преимущества высокоэффективного решения HCM [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.oracle.com/cis/human-capital-management/what-is-hcm/> (дата обращения: 02.06.2022).

6. Van Belle J.P., Nash J., Eccles M. Discovering Information Systems: an exploratory approach. University of Cape Town, 2010.

© Бюллетень магистранта 2022 год №3