

УДК 331.108

---

## **К ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

---

**Великанова Лариса Олеговна**, канд. экон. наук, проф.

**Яхонтова Ирина Михайловна**, канд. экон. наук, доц.

Кубанский государственный аграрный университет, ул. Калинина, 13, Краснодар, Россия, 350044; e-mail: i.yahontova@yandex.ru; velikanovalarissa@rambler.ru

*Цель:* статья посвящена проблеме эффективного управления персоналом крупных предприятий. *Обсуждение:* в соответствии с современными требованиями к квалификации сотрудников возникла острая необходимость в выявлении персонала, требующего обучения, планировании обучения, а также собственно проведения мероприятий по обучению и оценке его результатов. Исходя из рекомендаций к уровню подготовки и повышения квалификации кадрового состава, налаживание процесса обучения сотрудников является актуальным вопросом для многих компаний. Рассматривая бизнес-процесс управления персоналом на предприятии, можно сделать вывод, что именно мониторинг состояния трудовых ресурсов, выявление необходимости в повышении профессионального уровня некоторых работников с течением времени, либо в силу влияния внешних факторов является наиболее уязвимым с точки зрения эффективного функционирования. *Результаты:* разработка и внедрение информационной подсистемы мониторинга состояния кадров и учета заявок на обучение персонала позволит повысить эффективность бизнес-процесса управления персоналом.

**Ключевые слова:** управление персоналом, информационная подсистема, бизнес-процесс, обучение, повышение эффективности.

**DOI:** 10.17308/meps.2017.11/1777

### **Введение**

Внедрение процессного подхода к управлению требует осмысленной расстановки акцентов в деятельности предприятий. Необходимость стратегического целевого планирования с последующей декомпозицией на функциональную составляющую функционирования организаций выводит на первый план кадровый состав. В современном мире становится приоритет-

ным не только набор высококвалифицированного персонала, но и постоянное, в зависимости от влияния внешней среды или в силу течения времени, повышение его квалификации.

### Методология исследования и обсуждение результатов

Служба персонала предприятия обычно является функциональным подразделением и не участвует напрямую в управлении основной деятельностью работников, а лишь помогает руководству организации и подразделений решать кадровые вопросы. На рис. 1 показана декомпозиция функций управления персоналом на предприятии.

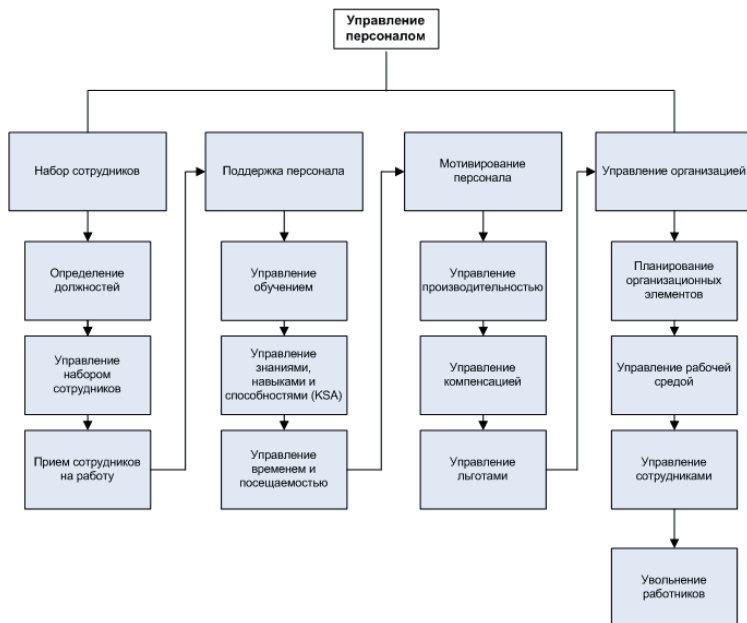


Рис. 1. Декомпозиция функций управления персоналом

Работа службы персонала имеет два направления: тактическое и стратегическое. В рамках первого осуществляется текущая кадровая работа: анализ состояния и планирование потребностей в кадрах, разработка штатных расписаний, осуществление набора, оценки и отбора персонала; тестирование; планирование ближайших кадровых перемещений и увольнений, текущий учет и контроль, подготовка, переподготовка и повышение квалификации и т.д. Стратегическое направление работы службы персонала ориентировано на формирование кадровой политики организации, то есть системы теоретических взглядов, идей, требований, практических мероприятий в области работы с персоналом, ее основных форм и методов.

Сегодня главным направлением деятельности службы персонала считается формирование трудовых ресурсов: планирование потребности в них и организация практических мероприятий по набору кадров, разрешение конфликтов, проведение социальной политики.

Свою деятельность служба персонала основывает на его мониторинге – постоянном специальном наблюдении за состоянием кадров, их дина-

микой, в том числе текучестью; балансом трудовых ресурсов; удовлетворенностью работой; процессами найма, обучения, повышения квалификации, продвижения; состоянием трудовой дисциплины; травматизмом и пр. С помощью служб персонала происходит реализация различных программ по укреплению связи с ним. Также служба персонала предприятия организует повышение квалификации и тестирование персонала периодическое и при приеме на работу в имеющемся учебном центре.

Проблемы мониторинга состояния персонала сводится к грамотной организации этого бизнес-процесса. Событийная цепочка бизнес-процесса проведения обучения персонала представлена на рис. 2.

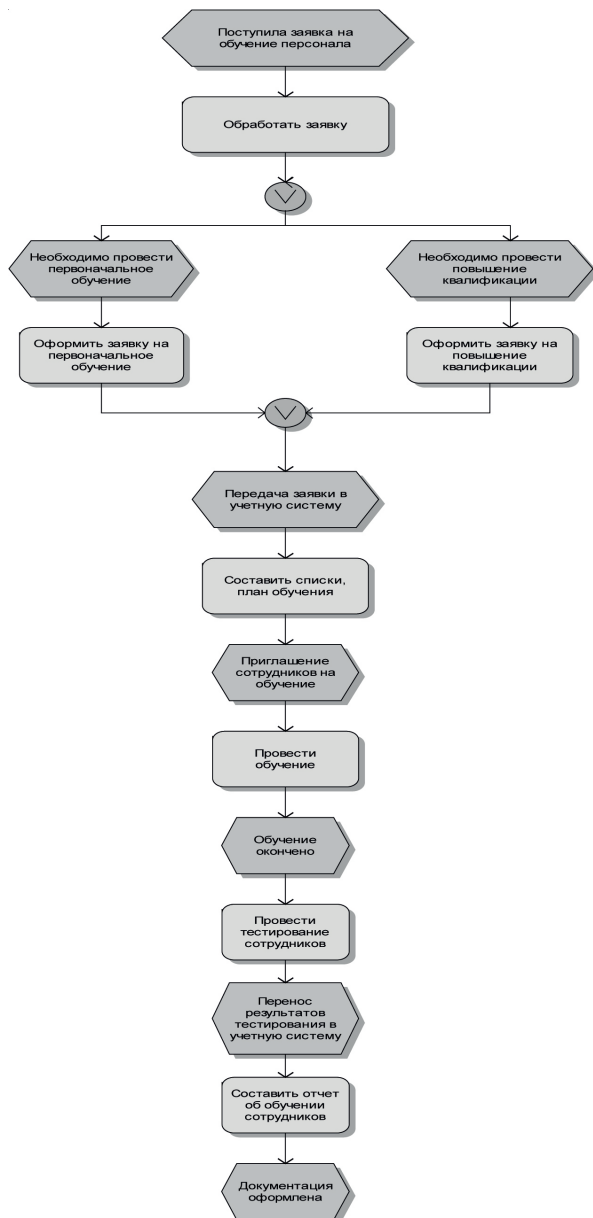


Рис. 2. Событийная цепочка процесса «Обучение персонала»

Как видно из представленного рисунка, обучение персонала на предприятии начинается с приема общей заявки, в которой указывается необходимость первоначального обучения и повышения квалификации сотрудников. Затем, после обработки этого документа необходимо оформить заявки для учебного центра по разным программам обучения и передать их в учетную систему, для того, чтобы сотрудники учебного центра смогли сформировать списки обучающихся по разным программам. Затем составляется план обучения в зависимости от вида и направления обучения, собственно проводится обучение и проводится оформление соответствующей документации. После этого с целью оценки результатов проведенного обучения проводится тестирование сотрудников, выводятся его результаты и составляется отчетность. С целью повышения эффективности проведения учетных работ следует автоматизировать функции бизнес-процесса, связанные с обработкой заявки на обучение.

Главное назначение автоматизированной системы обработки информации по учету заявок на обучение персонала – повысить эффективность выполнения основных функций специалиста по кадрам, поскольку функционирование блока выписки документов связано с очень большим информационным потоком.

Таким образом, можно выделить функции разрабатываемой информационной подсистемы:

- ведение нормативно-справочной информации – «Соискатели», «Должности», «Сотрудники», «Профессиональная область», «Отрасль компании», «Уровень образования», «Ключевые навыки», «Организации», «Подразделение», «Компетенции», «Вид допуска», «Мероприятия», «Льготы», «Этап», «Виды нематериальной мотивации», «Методы оценки»;

- ввод и хранение информации о заявках на подбор персонала, подлежащего обучению, допусках к работам, заявках на обучение персонала, назначения льгот, адаптационном листе, нематериальных поощрениях и оценках персонала;

- формирование отчетных форм.

Разрабатываемое программное обеспечение автоматизированной подсистемы должно являться частью существующей корпоративной системы, что обеспечит грамотную и удобную интеграцию с подсистемами информационной системы предприятия, а также прямой доступ к информационным таблицам для получения итогов не желателен по техническим условиям эксплуатации.

Большинство информационных систем предприятий Краснодарского края реализованы средствами встроенного языка «1С:Предприятие». «1С:Предприятие» имеет широкое распространение на рынке экономических информационных систем и обладает широким набором возможностей. 1С-Предприятие поддерживает архитектуры «клиент–сервер» и «клиент–сервер–сервер приложений». Таким образом, выбор инструментального средства разработки очевиден.

## Заключение

Разрабатываемая информационная подсистема призвана улучшить оперативность принятия решений, повысить производительность труда, снизить количество вычислительных ошибок при помощи автоматизации процесса обработки информации, содействовать эффективному и безопасному хранению и доступу к информации. Дальнейшим этапом развития подсистемы можно определить реализацию электронного обмена с системами служб занятости и кадровыми агентствами.

## Список источников

1. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // *Основы ЭУП*, 2014, no. 4 (16), с. 118-122.
2. Бардин А.К., Великанова Л.О. Группировка показателей в многоуровневых моделях производственных процессов // *Материалы IX международной научно-практической конференции «Экономическое прогнозирование: модели и методы»*. Воронеж, 2013, с. 12-15.
3. Генералов И.Г., Алексеева Л.А. Место «1С: Университет» среди информационных технологий // *Вестник НГИЭИ*, 2015, no. 5 (48), с. 24-32.
4. Данилов О.Ф., Чикишева Н.М., Гусарова М.С., Осколкова М.В., Талалева О.С. Проектный подход к управлению кадровой стратегией вуза // *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*, 2014, no. 3, с. 19-28.
5. Долженко Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации // *Вестник АГАУ*, 2013, no. 1 (99), с. 149-153.
6. Королева Л.А. Концепция управления персоналом // *Междисциплинарный диалог: современные тенденции в общественных, гуманитарных, естественных и технических науках*, 2014, no. 1, с. 113-123.
7. Крамаренко Т.А. К вопросу автоматизации управления высшим учебным заведением // *Теория и практика имитационного моделирования и создания тренажёров: сб. статей Междуна. науч.-техн. конф. Пенза, ПензГУ*, 2016, с. 92-100.
8. Мамонтова С.В., Трещёва Л.П. Развитие инноваций в системе управления персоналом на основе интеграции бизнеса и учебных заведений // *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*, 2013, no. 1, с. 24-26.
9. Панфилов А.И., Абдуллаев Р.А. Пути повышения эффективности управления персоналом на предприятии // *Инновационная наука*, 2016, no. 4-1 (16), с. 229-233.
10. Яхонтова И.М. Бизнес-инжиниринг: описание бизнес-знаний на примере ЦАБС «21 век» // *Информационное общество: современное состояние и перспективы развития: сборник материалов VI Международного форума*. Краснодар, КубГАУ, 2016, с. 26-29.

---

# TO THE QUESTION OF BUSINESS PROCESS EFFICIENCY INCREASE OF THE COMPANY'S PERSONNEL MANAGEMENT

---

**Velikanova Larisa Olegovna**, Cand. Sc. (Econ.), Prof.

**Yakhontova Irina Mikhailovna**, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Kuban State Agrarian University, Kalinina st., 13, Krasnodar, Russia, 350044; e-mail: i.yakhontova@yandex.ru; velikanovalarissa@rambler.ru

*Purpose:* the authors consider the problem of effective personnel management at large enterprises. *Discussion:* currently the qualification requirements increasing significantly. Therefore the authors offer to identify staff for training, schedule training as well as conduct training activities and evaluate the training results. Obviously, employees training process establishment is the relevant issue for many companies. The authors consider the enterprise personnel management as a business process and conclude that the workforce position monitoring is the most vulnerable in terms of effective functioning. *Results:* the authors developed and implemented the communication subsystem of workforce position monitoring. Herewith the authors suggest that applications accounting for staff training will increase the personnel management efficiency.

**Keywords:** personnel management, information subsystem, business process, training, efficiency increase.

## References

1. Barbarskaia M.N. Sushchnost' protsessa upravleniia personalom organizatsii na sovremennom etape [The essence of personnel management process in the organization at the present stage]. *Osnovy EUP*, 2014, no. 4(16), pp. 118-122. (In Russ.)
2. Bardin A.K., Velikanova L.O. Gruppirovka pokazatelei v mnogourovnevnykh modeliakh proizvodstvennykh protsessov [Grouping of indicators in multilevel models in production processes]. *Materialy IX mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Ekonomicheskoe prognozirovanie: modeli i metody»*. Voronezh, 2013, pp. 12-15. (In Russ.)
3. Generalov I.G., Alekseeva L.A. Mesto «1S: Universitet» sredi informatsionnykh tekhnologii [The place of «1C: University» among information technology]. *Vestnik NGIEI*, 2015, no. 5 (48), pp. 24-32. (In Russ.)
4. Danilov O.F., Chikisheva N.M., Gusarova M.S., Oskolkova M.V., Talalaeva O.S. Proektnyi podkhod k upravleniiu kadrovoi strategiei vuza [Project approach to the management of personnel strategy in the University]. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika*, 2014, no. 3, pp. 19-28. (In Russ.)
5. Dolzhenko R.A. Innovatsii v sisteme upravleniia personalom organizatsii [Innovations in the personnel management system of the organization]. *Vestnik AGAU*, 2013, no. 1 (99), pp. 149-153. (In Russ.)
6. Koroleva L.A. Kontseptsiiia upravleniia personalom [The concept of personnel management]. *Mezhdistsiplinarnyi dialog: sovremennye tendentsii v obshchestvennykh, gumanitarnykh, estestvennykh i tekhnicheskikh naukakh*, 2014, no. 1, pp. 113-123. (In Russ.)
7. Kramarenko T.A. K voprosu avtomatizatsii upravleniia vysshim uchebnym zave-

deniem [To the question of automation in higher education institution management]. *Teoriia i praktika imitatsionnogo modelirovaniia i sozdaniia trenazherov: sb. statei Mezhdun. nauch.-tekhn. konf.* Penza, PenzGTU, 2016, pp. 92-100. (In Russ.)

8. Mamontova S.V., Treshcheva L.P. Razvitie innovatsii v sisteme upravleniia personalom na osnove integratsii biznesa i uchebnykh zavedenii [Development of innovations in personnel management system based on integration of business and educational institutions]. *Vestnik Kurskoi gosudarstvennoi sel'skokochoziaistvennoi akademii*, 2013, no. 1, pp. 24-26. (In Russ.)

9. Panfilov A.I., Abdullaev R.A. Puti povysheniia effektivnosti upravleniia personalom na predpriatii [The ways to improve the efficiency of personnel management in the enterprise]. *Innovatsionnaia nauka*, 2016, no. 4-1 (16), pp. 229-233. (In Russ.)

10. Iakhontova I.M. Biznes-inzhiniring: opisanie biznes-znanii na primere TsABS «21 vek» [Business engineering: description of business knowledge for example, the Central automated banking system «21st century»]. *Informatsionnoe obshchestvo: sovremennoe sostoianie i perspektivy razvitiia sbornik materialov VI Mezhdunarodnogo foruma.* Krasnodar, KubGAU, 2016, pp. 26-29. (In Russ.)