

ИНТЕРОПЕРАБЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

В. И. Антоненко

магистрант 2 курса, «Институт бизнеса Белорусского государственного университета», г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: antonenkov84@mail.ru

Научный руководитель: Т. Ф. Старовойтова

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления информационными ресурсами, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: tan.star00@gmail.com

В ходе исследования существующих тенденций и перспективных направлений цифровой трансформации бизнес-процессов управления кадрами с целью определения целевого уровня автоматизации произведена оценка возможностей автоматизации процессов развития сотрудников и сокращения затрат за счет оптимизации процесса накопления и систематизации данных о персонале организации.

Актуальность работы обусловлена ориентацией государственных программ на безбарьерный рынок труда и повышении уровня риска оттока квалифицированных кадров при существующей специфике «затяжной» автоматизации процессов развития персонала в организациях с долгой «доцифровой» историей, а также отсутствии возможностей оценки перспективных карьерных траекторий, обусловленных отсутствием базы накопленных данных для разработки механизмов оценки текущего уровня квалификаций.

Ключевые слова: цифровая трансформация; рынок труда; кадровый потенциал.

INTEROPERABILITY OF STATE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS

I. V. Antonenko

2nd year master's student, Institute of Business, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: antonenkov84@mail.ru

Supervisor of studies: T. F. Starovoitova

PhD in economics, associate professor, associate professor at the department of information resources management, Academy of Management under the President of the Republic of Belarus, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: tan.star00@gmail.com

In the study of existing trends and future directions of digital transformation of business processes of personnel management in order to determine the target level of automation, the possibility of automating the processes of development of employees and reducing costs by optimizing the process of accumulation and systematization of data on the personnel of the organization was assessed.

The relevance of the work is due to the focus of government programs for a barrier-free labor market and increasing risk of outflow of qualified personnel at the existing specifics of "protracted" automation of personnel development processes in organizations with a long "pre-digital" history, as well as the lack of opportunities to

assess promising career paths due to the lack of an accumulated database to develop mechanisms to assess the current level of qualifications.

Keywords: digital transformation; labor market; human resources.

Республика Беларусь достигла заметных успехов в развитии национальных информационных систем и ресурсов. Однако мировой опыт показывает, что цифровая трансформация экономики требует также иной культуры управления, что обуславливает необходимость выявлять людей, способных фундаментально переосмыслить и оперативно менять бизнес-процессы управления кадрами.

Барьером для осуществления эффективного реинжиниринга является ситуация, когда имеющаяся у кадровых служб информация об образовании и опыте работы сотрудников не структурирована и содержится на бумажных носителях или в разрозненных файлах, в ней отсутствуют сведения о наличии образования или опыта выполнения работ в сферах деятельности не связанных с текущей должностью, что не позволяет оперативно принимать управленческие решения, а также приводит к потере производительности и необоснованным затратам на переподготовку сотрудников.

В соответствии с Концепцией цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019–2025 годы определена необходимость формирования Республиканской информационно-образовательной среды (РИОС), которая будет представлять собой совокупность информационных ресурсов в сфере образования, информационно-телекоммуникационных систем и сетей, функционирующих на основе единых принципов и по общим правилам, обеспечивающих взаимодействие и удовлетворение информационных потребностей всех заинтересованных субъектов, в том числе работодателей.

Значимым условием для обеспечения со стороны нанимателя максимально широкого доступа сотрудников к обучению, а также возможности дальнейшей персонализации образования является алгоритмизация бизнес-процессов управления кадрами. В связи с этим возрастает роль структурированных данных и стандартов, которые обеспечивают «бесшовность» процессов, а также создание и поддержание функционирования экосистемы взаимодействия инноваторов, регуляторов и других участников рынка труда, что позволяет наладить поток обмена идеями, инновациями, знаниями между административной и бизнес-средой.

Для построения модели данных предметной области и информационно-логической модели при создания баз данных, способствующих автоматизации кадровой работы с возможностью формирования портрета вакансии и планирования карьерных траекторий с учетом требований профессиональных и образовательных стандартов, целесообразно значительную часть исходной информации отбирать, основываясь на государственных стандартах, сборниках, справочниках, содержащих описание навыков, умений сотрудников, взаимосвязи трудовых функций и прочие характеристики трудовой деятельности и процесса обучения кадров.

Кроме того, при проектировании информационных систем предприятия целесообразно учитывать ряд показателей, связанных с развитием информационно-образовательной среды, которые определены в рамках НИР «Разработка системы показателей оценки уровня цифровизации отраслей и функциональных сфер экономики Республики Беларусь», таких как: «Степень автоматизации контроля сотрудников» (внедрение автоматической системы учета времени полезной деятельности сотрудников и автоматической системы учета результативности деятельности), «Интегрированность в РИОС», «Степень автоматизации контроля качества предоставления образовательных услуг» (значимость автоматического контроля качества обучения на основе оценки знаний работодателем), «Степень информатизации взаимодействующих организаций» (наличие возможности у информационных систем предоставить удаленный доступ).

Таким образом, в условиях активного участия государства в создании цифровых сервисов и с учетом активной работы по внедрению модулей и компонентов цифровой платформы Национальной системы квалификаций, современные информационные системы предприятия должны быть ориентированы на партнерское взаимодействие в области обмена данными посредством инновационных государственных платформенных решений и интеграции с веб-сервисами.

Библиографические ссылки

1. НСК с включением в нее новых элементов [Электронный ресурс]. – 2021. – URL: https://www.mintrud.gov.by/ru/nac_sist (дата обращения: 01.10.2022).
2. Проектное обучение. Практика внедрения в университетах. Открытый университет Сколково [Электронный ресурс] – 2018. – URL: <https://uni.hse.ru/data/2018/07/02/115313-0829/Сборник%20кейсов%20Проектное%20обучение.pdf> (дата обращения: 01.10.2022).
3. Маленков Ю. А. Влияние цифровизации экономики на функции управления и изменение компетенций управленческого персонала // Устойчивое развитие: общество и экономика: Материалы VI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 28 февраля – 1 марта 2019 г. – СПб., 2019. – С. 499–502.