

8. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС-УПРАВЛЕНИЯ, HR-МЕНЕДЖМЕНТА И ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 004.9:331.108

П. Р. Дуйналиева¹, В. В. Подлесная²

*Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Москва, Россия,
¹ polina.duynalieva@mail.ru, ² vika.podlesnaya@inbox.ru*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ HR-ПРОГРАММ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

В данной статье производится обзор программных продуктов, применяемых в управлении персоналом в системе государственной службы. Обзор программных продуктов производится на основе сравнения выбранных критериев, которые заслуживают особого внимания при выборе той или иной программы. На сегодняшний день информационные технологии оптимизируют рабочие процессы во многих сферах, также, как и в управлении персоналом государственной службы. Актуальность данной статьи обуславливается тем, что для достижения эффективности деятельности, возникает потребность в выборе инструмента, который выигрывает по большинству критериев сравнительного анализа.

Ключевые слова: государственная служба, информационные технологии, критерии, программы, управление персоналом

P. Duinalieva¹, V. Podlesnaya²

*Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia,
¹ polina.duynalieva@mail.ru, ² vika.podlesnaya@inbox.ru*

COMPARATIVE ANALYSIS OF AUTOMATED HR PROGRAMS IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM: RUSSIAN PRACTICE

This article provides an overview of software products used in personnel management in the public service system. The review of software products is based on a comparison of selected criteria that deserve special attention when choosing a particular program. Today, information technologies optimize work processes in many areas, as well as in the management of civil service personnel. The relevance of this article is due to the fact that in order to achieve the effectiveness of the activity, there is a need to choose a tool that wins according to most criteria of comparative analysis.

Keywords: criteria, information technology, human resource management, programs, public service

На сегодняшний момент использование программного обеспечения является неотъемлемой частью для слаженного функционирования любой организации. Применение на практике актуальных программных обеспечений на примере государственной службы позволит эффективно автоматизировать такие процессы как, например, защита и хранение баз данных, повышение уровня оперативности работы, сокращение цикла от постановки задачи до получения результата. Внедрение программного обеспечения в государственную организацию происходит либо на базе создания собственных программ или внедрения и заимствования уже существующих технологий [1; 2].

Существующие информационные системы и программные продукты классифицируются в зависимости от решаемых задач, что значительно упрощает и систематизирует работу сотруд-

ников подразделений, а также объединяет деятельность отдельных процессов, что является особенно важной составляющей органов государственной власти.

В статье авторами проведен сравнительный анализ актуальных на рынке программ в области управления персоналом, которые являются лидерами в использовании государственными органами власти.

Первой программой для сравнительного анализа авторами была предложена «1С:Зарплата и кадры государственного учреждения 8» (далее – «1С:ЗУП 8»). Это программа массового назначения, которая позволяет в совокупности автоматизировать поставленные задачи, которые связаны с расчетом заработной платы, с введением в электронном виде трудовых книжек работников, учета персонала, в соответствии с действующим законодательством, а также адаптируясь под практику действующего государственного органа [3].

Следующая программа, которую рассмотрим – это «Босс. Кадровик», предназначенная для крупных и средних предприятий. «Босс. Кадровик» осуществляет все основные процессы управления персоналом, включая проведение оценки работоспособности сотрудников в русле мотивации и программы стимулирования. В отличие от предыдущей программы, оплата происходит персонально за право пользования одним пользователем (сотрудником предприятия). Хотелось бы отметить, что на официальном сайте разработчик предлагает загрузку express-версии, а также запуск online-версии с инструкциями по установке [4].

«Парус. Кадры и штатное расписание» является еще одной программой данного анализа, которую разработчик рекомендует использовать совместно с «Парус. Расчет заработной платы» для автоматизации деятельности сотрудников отдела по персоналу. В программе автоматизировано заполнение листка нетрудоспособности данными страхователя, а также последующая передача этих данных в ФСС, что является немаловажным для сотрудников государственной службы. Программа также имеет возможность проводить сбор информации о соискателях, учитывать имеющиеся вакансии, планировать обучения и повышение квалификации действующих сотрудников [5].

Таким образом, совершается полный цикл управления персоналом ведомства – от подбора кандидатур до оценки эффективности деятельности госслужащих.

Следующая программа – это «Контур. Персонал Госслужба» обладает возможностью использовать реестры государственных служащих, а также региональные реестры должностей государственных и муниципальных служащих. Есть функционал для формирования и печати различных приказов, в отличие от вышеперечисленных программ. Имеется опыт внедрения в государственные органы власти данной программы [6].

Далее, авторами был составлен сравнительный анализ актуальных на сегодняшний день программных обеспечений в государственном секторе кадровых служб (см. таблицу).

Сравнительный анализ актуальных в государственном секторе российских кадровых программ

Название	«1С:ЗУП 8»	«Парус. Кадры и штатное расписание»	«Контур. Персонал Госслужба»	«Босс. Кадровик»
Интерфейс	Современный	Обновленный	Устаревший	Устаревший
Стоимость	от 950 р./месяц, 20 493 р. коробочная версия	Цена первого рабочего места от 9 600 р., цена доп. рабочего места – 3 600 р.	Цена лицензии от 8 400 р., цена доп. рабочего места – 3 600 р.	Для 1 сотрудника единоразово 60 000 р., обновление программы от 3 150 р.
Мобильная версия	+	–	–	–

Название	«1С:ЗУП 8»	«Парус. Кадры и штатное расписание»	«Контур. Персонал Госслужба»	«Босс. Кадровик»
Техобслуживание	Круглосуточно	Круглосуточно	Круглосуточно	Обучающие курсы по пользованию программой
Недостатки	Возможны трудности при знакомстве	Недостаточное количество информации на официальном сайте	Устаревший интерфейс, небольшой опыт внедрения программы в государственной службе	Отсутствие бесплатной версии
Преимущества	Бесплатный ознакомительный период, ведение сотрудника от подбора до полного расчета при увольнении, круглосуточная техподдержка	Антикоррупционный контроль, оценка эффективности сотрудников	Использование реестра государственных служащих, а также региональные реестры должностей	Подходит для большого количества сотрудников (от 1 000), обучающие курсы для ознакомления

Источник: разработано авторами.

Таким образом, можно отметить, что все перечисленные программы могут быть использованы в органах государственной власти. Несмотря на это, «1С:ЗУП 8» и «Парус. Кадры и штатное расписание» являются наиболее оптимальными вариантами для использования в организации. Первая программа отвечает всем потребностям в работе по управлению персоналом, имея круглосуточную службу поддержки и современный удобный интерфейс среди своих преимуществ. Хочется отметить, что программа «1С:ЗУП 8» успешно применяется у более у 1 000 000 организаций, в том числе пользуется спросом и в госструктурах. Программа «Парус. Кадры и штатное расписание» заинтересовала возможностью антикоррупционного контроля сотрудников в системе, а также возможностью проведения оценки эффективности сотрудников, что на сегодняшний день играет важную роль в управлении персоналом и снижении текучести кадров.

Программа «1С:ЗУП 8», по мнению авторов, является наиболее эффективным программным обеспечением для автоматизации различных кадровых процессов: от документооборота кадровых документов до расчета заработной платы. Преимущество данной программы в том, что он поддерживает все ключевые процессы организации, связанные с управлением персоналом.

В данной статье хочется упомянуть про единую информационную систему управления кадрами государственной гражданской службы – «Гособлако» [7]. Проект «Гособлако» нацелен на предоставление госорганам единой облачной платформы. Система разрабатывается специально для регионального и/или территориально-распределенного использования. На базе программы предусмотрено дистанционное обучение, учет профессионального роста сотрудников, хранение личных дел, ведение электронного документооборота.

Существует ряд недостатков облачных систем:

- облачная услуга предоставляется на основе различных программных продуктов, соответственно, сохранность пользовательских данных зависит от выбранной платформы;
- появление облачных монополистов;
- необходимость всегда быть в сети Интернет для работы платформы;
- опасность хакерских атак на сервер;

– возможная дальнейшая монетизация ресурса – вполне возможно, что компании в дальнейшем решит брать за услуги плату с пользователей.

Хочется отметить, что система «Гособлако» имеет недостаточную клиентскую базу. В связи с этим, внедрение данной системы в регионах пока что не является целесообразным. На данном этапе, система «Гособлако» не может конкурировать с анализируемыми в данной статье программами, которые имеют весомый опыт успешного применения как в государственных структурах, так и в коммерческих организациях.

Таким образом, для принятия оптимальных управленческих решений на современном российском этапе применяют информационные технологии, различные программные продукты, имитационные системы, инструментальные средства и механизмы, позволяющие разрабатывать бизнес-модели компании, способные служить для контроля деятельности всей компаний, начиная от человеческого ресурса, информационных, материальных, финансовых потоков [2].

Ключевой элемент менеджмента и экономики – это информационная пирамида предприятия, на всех уровнях которой, начиная от менеджера высшего звена и заканчивая операционным уровнем, персонал принимает решения на своих участках работы, в данном случае используется автоматизация рабочего места сотрудника (АРМ). Затем данные агрегируются в информационные системы, внедряемые на локальных уровнях и в различных подразделениях: производственный процесс как техническая система, бухгалтерия и финансы, маркетинг и логистика, управление персоналом в деятельности компании. Грамотное управление персоналом, соответственно знаниями в компании - это успех деятельности компании [8].

Совершенствование системы управления персоналом, знаниями и интеллектуальным ресурсом в компании, использование для этого современных методов и инструментариев, способствует проведению анализа результатов и разрабатывать рекомендации по оптимизации систем управления персоналом и знаниями компании, что служит трансформацией и переходом на цифровые платформы в деятельности компании и бизнеса.

Список использованных источников

1. Михальченко, М. А. Обзор средств автоматизации деятельности отдела кадров / М. А. Михальченко // Вестн. образоват. консорциума. – 2022. – № 1 (19). – С. 44–49.
2. Беляева, М. А. Моделирование технико-экономических систем : учеб. пособие / М. А. Беляева. – М. : КноРус, 2018. – 262 с.
3. 1С:Зарплата и кадры государственного учреждения 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://v8.1c.ru/statehrm/>. – Дата доступа: 24.02.2023.
4. Босс. Кадровые системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://boss.ru/>. – Дата доступа: 24.02.2023.
5. Парус. Кадры и штатное расписание [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://v8.1c.ru/statehrm/>. – Дата доступа: 24.02.2023.
6. Контур. Персонал Госслужба [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kontur.ru/kontur-personal/modules/gv/>. – Дата доступа: 24.02.2023.
7. Контур. Гособлако [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://konur.ru/gov/>. – Дата доступа: 20.02.2023.
8. Беляева, М. А. Компания цифрового бизнеса: управление знаниями и бизнес-процессами / М. А. Беляева, О. В. Китова. – М. : Российский экономический ун-т им. Г. В. Плеханова, 2022. – 60 с.
9. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2023. – 388 с.
10. Попенко, А. А. Кадровый электронный документооборот в организации / А. А. Попенко, И. В. Савенкова // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы : матер. Междунар. молодежной научно-практ. конф. ; отв. ред. М. А. Игнатов, И. В. Савенкова. – Белгород, 2022. – С. 264–273.