

Информационные технологии и автоматизация в сфере HR

Уже ни для кого не является секретом тот факт, что мы живем в эпоху расцвета информационных технологий. Как в XIX веке индустриальная революция перевернула образ жизни человека и его методы работы, так и сейчас интернет и следующая за ним информационная революция меняют то, как мы социализуемся, покупаем, работаем и т.д. Мы больше не пишем письма от руки; для совершения покупок нам не нужно выходить из дома; мы даже не обязаны куда – либо выезжать, чтобы встретиться с коллегами и партнерами. В связи с этим, сфера Управления Человеческими Ресурсами стала одной из наиболее перспективных для развития информационных технологий. Как эти технологии повлияли на стиль работы HR профессионалов? Какие вызовы бросает новое время нашим коллегам? Какие возможности преподносит?

От администрирования к взаимодействию

Автоматизация, в первую очередь, подразумевает замену механических, повторяющихся операций HR на программы и приложения. От автоматизированных HR – систем требовалась безопасное хранение и управление информацией о работниках. Одним из первых нововведений стала замена ручного ввода, бумажного хранения документов и ручной калькуляции заработных плат, ведения табелей и так далее. Автоматизированные системы были больше ориентированы на администрирование и управление базами данных и, в основном, использовались исключительно HR – менеджерами.

Согласно колумнисту Forbes, Джошу Берсин, одной из новых тенденций стал переход от менеджеров к непосредственно работникам как клиентам HR – систем. Они стали более открытыми и понятными в пользовании. Как пример можно рассмотреть новые технологии в найме персонала. Многие привыкли видеть в системе, связанной с рекрутингом, электронные базы, используемые для хранения и индексирования резюме. Одним из инновационных направлений является переход на мобильные приложения, где кандидат может оставить заявку в один клик, пройти онлайн-интервью через камеру смартфона и заполнить оценочный тест, пройдя по ссылке. Наиболее привлекательным кандидатам даже не надо хранить своё резюме: чаще всего, им достаточно детально заполнить свой профайл в LinkedIn.

HR – системы компаний должны предоставлять пользователям возможности обновления информации о себе, нахождения квалифицированных специалистов, поиска и прохождения необходимых обучающих курсов, оценки персонала, постановки и управления целями. Таким образом, HR-системы будущего станут скорее «системами вовлечения»: они могут не только автоматизировать УЧР процессы, но и стать частью ежедневной рутины УЧР специалистов.

Мобильные приложения

Согласно исследованию Kleiner Perkins, в мире используются 5.2 миллиарда мобильных устройств и 1.6 миллиарда смартфонов, по сравнению с 789 миллионами ноутбуков и 743 миллионами настольных компьютеров. Уже этот факт показывает перспективность перехода на мобильные приложения. Они интерактивны, легки в использовании и узконаправлены. Только подумайте о следующих сферах, где можно и нужно применять мобильные приложения:

- Табеля занятости, расписание;
- Онлайн обучение;
- Ведение личных дел сотрудников;
- Постановка целей и их управление;
- Коммуникация между сотрудниками;
- Поиск и найм персонала;

- Обратная связь и вовлеченность сотрудников.

Умные системы, работающие в режиме реального времени

Так как все большее количество специалистов начинают пользоваться внутренними HR-системами и приложениями, они становятся все более полезными в обработке информации и взаимодействии с другими участниками.

В качестве примера можно рассмотреть Обучающие системы HR. Задуманные как регистрационные системы для обучения программам из каталога, сегодня они могут рекомендовать подходящие курсы, подбирать необходимое содержание и подсказать экспертов в интересующей области. Вместо того, чтобы проходить предписанные курсы по программе, нелучше ли узнать какие тренинги актуальны популярны сегодня? Какие курсы проходят ваши руководители и менторы? Каковы самые популярные курсы?

Также, новые системы весьма полезны в работе с обратной связью и вовлеченностью персонала. Если раньше данные аспекты HRM были связаны с проведением ежегодных опросов среди персонала, то сейчас автоматизированные системы становятся инструментами сбора актуальной информации в режиме реального времени. Сложная система аналитики позволяет обработать и интерпретировать полученную информацию существенно быстрее чем это было раньше.

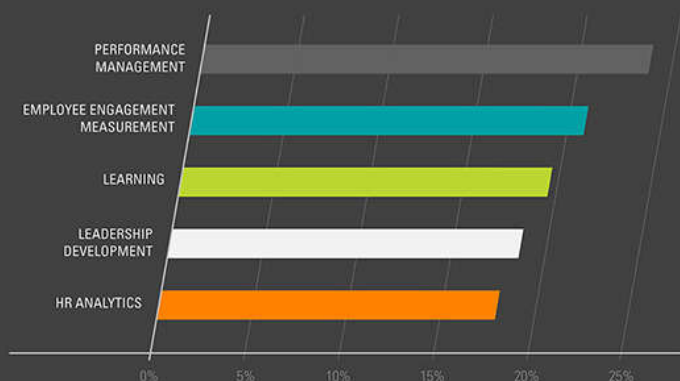
От механизации к аналитике

Таким образом, административная и механическая часть автоматизации HR теперь все больше смещается в сторону обработки информации и аналитики. Если раньше главной целью было создание электронных баз данных, то сейчас акцент ставится именно на интерпретации этих баз, построение моделей ит.д. HRM нуждается в продвинутых системах. Согласно исследованию Starr Conspiracy Intelligence Unit и Human Resource Executive, в пятерку наиболее перспективных и финансируемых направлений автоматизации HR входят:

- Управление системой оценки результатов;
- Управление вовлеченностью персонала;
- Обучение;
- Подготовка руководящих кадров;
- HR – аналитика.

HOT SOLUTIONS FOR 2015

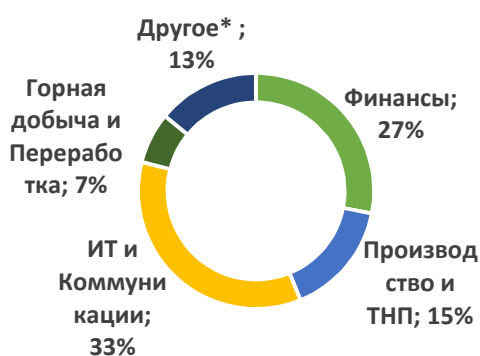
Performance management, employee engagement measurement, learning, leadership development, and HR analytics round out the top five categories of HR technology likely to be purchased by companies.



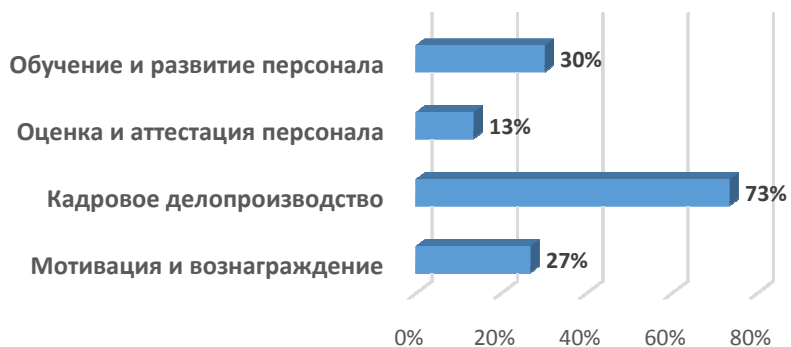
Автоматизация на рынке Кыргызстана

В апреле этого года команда Эл Групп провела исследование среди 11 лидирующих компаний Кыргызстана на предмет использования автоматизации HR-процессов. Согласно результатам опроса, автоматизация кадрового делопроизводства, системы обучения персонала и системы мотивации и вознаграждения формируют основные предпочтения компаний-участников.

Участники опроса



Автоматизация по HR-направлениям



Программа 1С является наиболее популярным ИТ решением -73% участников используют его для автоматизации своих HR-процессов. Что интересно, большинство компаний совмещают программу 1С либо внутренними разработками, либо с другими ИТ продуктами (SAP, Lotus, I-Scala, Scrum, Нетология ит.д.)



Среди основных недостатков участники выделили негибкость систем при изменении HR-процессов и ограниченный функционал ИТ-решения. С другой стороны, в процессе исследования были выявлены следующие преимущества автоматизированных HR-систем:

- Повышение эффективности HR-процессов;
- Наличие точной информации с возможностью обработки данных;
- Автоматизация по зонам ответственности.

Автоматизация Исследования Рынка Зарботных Плат и Компенсаций Эл Груп Консалтинг

Как известно большинству наших партнеров, одним из основных направлений деятельности компании являются аналитические исследования рынка труда, включая ежегодное Исследование Рынка Зарботных Плат и Компенсаций. В 2014 году нашей командой было внедрено эксклюзивное программное обеспечение для автоматизации калькуляций и подготовки отчетов Исследования.

Благодаря автоматизации был достигнут более высокий уровень как обработки информации, так и ее защиты/конфиденциальности. Появилась возможность автоматического формирования аналитических отчетов для участников Исследования согласно выбранной референтной группе, региону, валюте выплаты зарботных плат и т.д.

Совместно с внедрением программного обеспечения была имплементирована стандартизация функциональных направлений и должностных уровней. Внедрена новая система кодировки должностей и система грейдирования.

Благодаря этим нововведениям, стало возможным предоставление информации по условиям релокации и уровню оплаты труда экспатриатов, работающих в Кыргызстане, а также детализированная информация по текучести персонала.