

УДК 004.891

ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОТБОР, АТТЕСТАЦИЯ, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Н.И. ЮСУПОВА, Н.С. МИНАСОВА

В статье рассмотрены проблемы информационного сопровождения процесса управления персоналом на различных этапах жизненного цикла сотрудников. Представлены схема информационных процессов в жизненном цикле сотрудника и схема информационных потоков в системе управления персоналом. Обоснована актуальность создания комплексной информационной системы для сопровождения процесса управления персоналом, основанной на методах и средствах создания интеллектуальных систем поддержки принятия решений.

Ключевые слова: управление персоналом, отбор персонала, аттестация персонала, переподготовка персонала, повышение квалификации, обучение персонала.

Введение

Управление персоналом является одной из важнейших задач, которые решаются организацией в процессе её функционирования, поскольку даже с развитием современных технологий рациональное использование кадровых ресурсов наряду с финансовыми ресурсами, технологиями и информацией является основой для эффективной работы всей организации. Исследования в данной области проводились многими российскими и зарубежными учеными, которые рассматривали управление персоналом с различных аспектов.

С научно-технической точки зрения наиболее актуальными в настоящий момент являются исследования в области обеспечения информационной поддержки процесса управления персоналом с целью повышения объективности принятия решений на всех этапах управления жизненным циклом сотрудника в организации. Ниже рассматривается подход к решению проблемы организации информационного сопровождения процессов управления персоналом: отбор, аттестация, переподготовка, повышение квалификации.

Информационная поддержка управления персоналом

Жизненный цикл сотрудника состоит из нескольких этапов, на каждом из которых осуществляется обработка большого количества информации, связанной с процессами, составляющими совокупность информационных потоков, связанных с управлением персоналом.

На рис. 1 схематично показана взаимосвязь информационных процессов в жизненном цикле сотрудника с точки зрения управления персоналом. На схеме не рассматриваются информационные процессы бухгалтерского учета и политики отдела кадров. Информационные процессы связаны с принятием сотрудника на работу (отбор персонала), назначением на должность, поддержкой трудовой деятельности, аттестацией сотрудников, повышением квалификации и/или переподготовкой.

Как видно из рис. 1, жизненный цикл сотрудника включает следующие основные этапы:

1. Отбор персонала – этап, в процессе которого осуществляется отбор из соискателей на вакантную должность с проведением тестирования претендентов с целью выявления соответствия требуемому уровню профессиональных компетенций и личных качеств.

2. Назначение на должность – этап, которому предшествует отбор на вакантную должность из нескольких соискателей или перевод сотрудника на новую должность после переподготовки или повышения квалификации.

3. Трудовая деятельность – этап, в процессе которого сотрудник выполняет свои служебные обязанности согласно занимаемой должности.

4. Аттестация – этап, проводимый с целью оценки уровня профессиональных компетенций для подтверждения права занять должность либо выявления потенциальных возможностей для будущего повышения квалификации (переподготовки) и назначения на новую должность.

5. Переподготовка – этап, необходимый для переквалификации сотрудника в случае неудовлетворительных результатов аттестации (изменения должности или штатного расписания).

6. Повышение квалификации – этап, в процессе которого сотрудник проходит обучение с целью улучшить свои профессиональные компетенции для будущего.

7. Увольнение – этап, прекращающий трудовую деятельность сотрудника в организации.

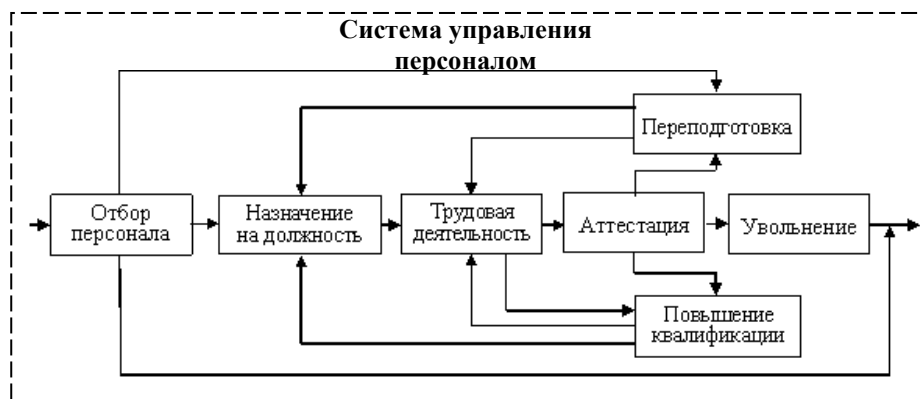


Рис. 1. Информационные процессы в жизненном цикле сотрудника

Отдельные информационные процессы (назначение на должность, трудовая деятельность, аттестация, повышение квалификации и переподготовка) имеют обратную связь, что указывает на их повторяемость в жизненном цикле сотрудника, а также интеграцию полученных в их результате данных в общую систему управления персоналом. При этом необходимо собирать, хранить и обрабатывать большие объемы как структурированной, так и слабо структурированной информации, характеризующей как текущее состояние объекта управления (персонал), так и его состояния в ретроспективе. Это еще раз подтверждает необходимость и высокую сложность решения задачи создания единой системы информационного сопровождения процесса управления персоналом на основе интеллектуальных технологий поддержки принятия решений.

Анализ взаимодействия информационных потоков отдельных этапов управления персоналом позволяет выделить основные составляющие информационной системы управления персоналом (ИСУП), представленные на рис. 2. Все процессы управления персоналом отражаются в базе данных сотрудников, эта информация включает в себя сведения о состоянии сотрудника на настоящий момент и ретроспективные данные (информация о прохождении отбора на вакантную должность, данные о ранних аттестациях, повышении квалификации и переподготовке, данные, полученные в ходе трудовой деятельности). Эта информация впоследствии используется на всех остальных этапах, позволяя формировать оптимальную стратегию их проведения для каждого сотрудника. База знаний (БЗ) ИСУП включает в себя все регламентирующие документы, необходимые для управления персоналом, а также решающие правила для обеспечения процесса поддержки принятия решений.

Аттестация в организации проходит в несколько этапов и включает в себя тестирование профессиональных качеств сотрудника и индивидуальное собеседование. Составлением банка контрольно-измерительных материалов (БД КИМ) и проведением собеседования занимается аттестационная комиссия или какое-либо постоянно действующее подразделение организации (проверенные и сертифицированные тесты сторонних разработчиков). Таким образом, просматривается возможность интеграции банка тестирования, проводимого при отборе сотрудников на работу, с банком тестовых заданий, используемых при аттестации персонала.

Процессы повышения квалификации и переподготовки персонала могут быть реализованы либо средствами самой организации при наличии в ней соответствующих подразделений и групп, либо сторонними организациями; а также возможно проведение повышения квалификации и переподготовки специалистами организации с применением учебно-методических материалов (БД УМК), скомплектованных сторонними разработчиками.

Частота и технология проведения аттестации и повышения квалификации может быть определена требованиями к занимаемой должности либо использоваться для продвижения сотрудника по карьерной лестнице. Переподготовка сотрудника нужна в случае изменения штатного расписания, внесения изменений в требования к занимаемой должности, при необходимости дополнительного обучения претендента (или сотрудника) для назначения его на определенную должность.

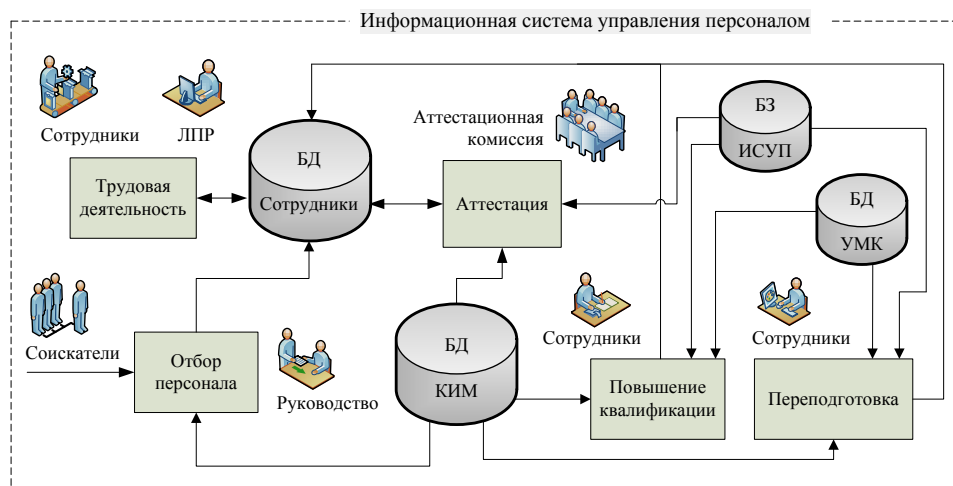


Рис. 2. Информационные потоки в системе управления персоналом

Организация обучения при повышении квалификации и переподготовке осуществляется по групповой (индивидуальной технологии) с применением информационных технологий; с отрывом (без) от производства. Результативность обучения оценивается либо в процессе обучения с помощью контрольно-измерительных инструментов, входящих в состав УМК, либо по окончании обучения. Оценкой профессиональных компетенций сотрудников, прошедших обучение, могут заниматься как специалисты, ответственные за проведение повышения квалификации и переподготовки, так и сотрудники, ответственные за аттестацию персонала.

Информационная система управления персоналом представляется в виде отдельных модулей, которые могут быть использованы в информационном сопровождении отдельных процессов, а также взаимодействовать между собой. В ИСУП используются модули: экспертная система, тестирование, комплексная диагностика, поддержка принятия решений и предоставления УМК. Применение отдельных модулей ИСУП в различных процессах управления персоналом представлено в табл. 1.

Как видно из таблицы, большинство этапов управления персоналом затрагивают работу сразу нескольких модулей, что позволяет использовать одни и те же базы данных и базы знаний. Данный принцип был схематично показан и на рис. 2.

Таблица 1

Модули ИСУП на этапах управления персоналом

Модули ИСУП / процессы	Отбор	Аттестация	Повышение квалификации	Переподготовка
Экспертная система	+	+	+	+
Тестирование	+	+	в составе УМК	в составе УМК
Комплексная диагностика	+	+	+	+
Поддержка принятия решений	+	+	-	-
Предоставление УМК	-	-	+	+

Современные информационные технологии позволяют внедрить все эти модули в каждый из процессов управления персоналом. Данная задача осложняется тем, что многие данные, используемые на каждом этапе, являются слабо формализованными и нуждаются в методах обработки, позволяющих повысить объективность принятия решений каждого из процессов управления персоналом. Таким образом, ИСУП большей частью направлена на предоставление лицу, принимающему

решения и ответственному за организацию определенных этапов в жизненном цикле сотрудника, информации и материалов, используемых для их проведения.

Основной тематикой дальнейшего исследования в рассматриваемой области является разработка структур баз данных и баз знаний, позволяющих оптимальным образом хранить всю необходимую информацию, а также осуществлять её обработку в соответствии с требованиями, предъявляемыми к эффективному управлению персоналом.

Заключение

В настоящее время со стороны организаций предъявляются высокие требования к управлению персоналом с целью обеспечения эффективного управления человеческими ресурсами. В этой связи большое значение приобретает организация информационной поддержки в системе управления персоналом на всех этапах жизненного цикла сотрудника, которая позволит повысить эффективность трудовой деятельности коллектива и работы всей организации в целом.

Рассмотренные в работе модели жизненного цикла сотрудника и информационных потоков в системе управления персоналом являются основой для дальнейшего проектирования информационной системы управления персоналом на уровне детального функционального и информационного моделирования и разработки интеллектуальной системы поддержки принятия решений.

Работа является частью научных исследований, выполненных в рамках научно-исследовательской работы по теме «Алгоритмическое и программное обеспечение поддержки принятия решений в задачах управления сложными социально-экономическими системами при наличии слабо структурированных данных», поддержанной грантом РФФИ 12-07-00377.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Тархов С.В.** Адаптивное электронное обучение и оценка его эффективности // Открытое образование. - 2005. - № 5. - С. 37–48.
2. **Тархов С.В., Минасова Н.С., Шагнueva Ю.Р.** Моделирование бизнес-процесса подбора сотрудников в системе управления персоналом // Научный Вестник МГТУ ГА. - 2012. - № 181. - С. 114–118.
3. **Guzairov M.B., Yusupova N.I., Minasova N.S., Penzina V.Y.** Ontological approach to the knowledge management system development in providing industrial safety // Вестник УГАТУ. - 2013. - Т.17. - № 6. - С. 13–20.
4. **Yusupova N.I., Smetanina O.N., Gayanova M.M.** Management of educational route learning using intelligent decision support technology // Вестник УГАТУ. - 2013. - Т.17. - № 6. - С. 47–52.

INFORMATION SUPPORT OF PERSONNEL MANAGEMENT: COLLECTION, VALIDATION, RETRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Yusupova N.I., Minasova N.S.

The article discusses the problem of information management process support staff at various stages of the life cycle of employees. Scheme presented information processes in the lifecycle of an employee and information flow diagram in the personnel management system. The urgency of creating an integrated information system to support the management of staff, based on the methods and tools for development of intelligent decision support systems.

Keywords: management of staff, selection of staff, validation of staff, retraining of staff, professional development, training of staff.

Сведения об авторах

Юсупова Нафиса Исламовна, окончила ВГУ (1975), профессор, доктор технических наук, заведующая кафедрой вычислительной математики и кибернетики УГАТУ, автор более 400 научных работ, область научных интересов – исследования в области ситуационного управления и информатики.

Минасова Наталья Сергеевна, окончила УГАТУ (2003), доцент, кандидат технических наук, доцент кафедры информатики УГАТУ, автор более 40 научных работ, область научных интересов – управление в организационно-технических системах.