

16. Новиков А. Телевизионная революция в регионах // Журналист. — 1996. — № 1. — С. 16–17.

17. Овсянян Р. П. История новейшей отечественной журналистики (февраль 1917–90-е гг.). — М. : Изд-во МГУ, 1999. — 304 с.

18. ООН признала доступ в интернет базовым правом человека [Электронный ресурс]. — URL: <https://lenta.ru/news/2011/06/07/basicright/>

19. Прохоров Е. П. Введение в теорию журналистики. 7-е изд., испр. и доп. — М. : Аспект-Пресс, 2009. — 368 с.

20. Саптак В. Телевидение и мы. — М. : Искусство, 1988. — 167 с.

21. Симонов А. Мы опять вступаем в полосу, где правда не нужна никому // Журналист. — 1994. — № 1. — С. 2–5.

22. Система средств массовой информации России / под ред. Я. Н. Засурского. — М. : Аспект Пресс, 2001. — 259 с.

23. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / редактор-координатор — академик РАН Г. В. Осипов. — М. : ИНФРА-М ; НОРМА, 1998. — 488 с.

24. Фролов С. Региональное и местное вещание в России // Международная жизнь. — 1993. — № 10. — С. 129–131.

25. Чичановский А. А. Национальная система массовой коммуникации: этнополитические аспекты // Социс. — 1996. — № 12. — С. 50–57.

26. Экономическая энциклопедия / науч. — ред. совет изд-ва «Экономика»; Институт экономики РАН; гл. ред. Л. И. Абалкин. — М. : Экономика, 1999. — 1055 с.

УДК 331.1

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Г. А. Булатова, канд. экон. наук, доцент, кафедра управления персоналом и социально-экономических отношений, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», Барнаул, Россия, e-mail: bulatovg@mail.ru

Аннотация. В статье исследованы возможности автоматизации процессов управления персоналом на основе современных программных продуктов как способа совершенствования бизнеса. Проанализировано применение информационных технологий в управле-

нии персоналом на основе автоматизации бизнес-процессов транспортной компании «Импокар».

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, бизнес-процессы, автоматизация, цифровизация, информационные технологии, онлайн-режим.

DEVELOPMENT OF TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

G. A. Bulatova, Altai State University, Barnaul, Russia

Abstract. The article explores the possibilities of automation of personnel management processes on the basis of modern software products as a way to improve the business. The application of information technologies in personnel management on the basis of automation of business processes of the transport company “Impocar” is analyzed.

Keywords: personnel, human resources, business processes, automation, digitalization, information technology, online mode.

Автоматизация и цифровая трансформация охватывает различные сферы деятельности и виды труда. Не является исключением сфера управления персоналом (HR-менеджмент). Современные информационные технологии сделали возможной настоящую революцию в сфере кадрового менеджмента. Благодаря быстрому доступу к базе данных по всем кадровым ресурсам предприятия, оперативному поиску необходимой информации и возможности отбора комплекса данных по заданным критериям, существенно повысились уровень и скорость принятия решений.

Еще несколько лет назад автоматизация затрагивала только расчет зарплаты и кадровое делопроизводство. Сегодня же программные продукты для служб персонала вышли на новый качественный уровень и включают не только средства сбора и учета данных по персоналу, но и функции современного HR-менеджмента: управление результативностью, компетенциями, обучением и развитием, подбором сотрудников, льготами и компенсациями, лояльностью, организационными изменениями, а также работу с резервом и планирование карьеры, ведение архивов. В новых системах, помимо средств составления типовой отчетности и доступа к кадровой информации, есть также инструменты оперативного анализа данных, поддержки принятия реше-

ний. Появился даже новый термин — HR Digital, под которым понимаются мероприятия, объединяющие ряд современных подходов в сфере управления персоналом и HR-брендинга [5].

Автоматизированная система управления кадрами позволяет вести учет работников, издавать и регистрировать приказы, следить за предоставлением отпусков, получать разнообразную аналитическую информацию и решать многие другие задачи. Программы управления человеческими ресурсами помогают не только эффективно распределять трудовые ресурсы и управлять капиталом, но и являются источником, из которого служащие могут получать сведения как корпоративного, так и индивидуального характера.

Практика показала, что использование автоматизации в системе управления персоналом целесообразно и возможно в следующих подсистемах:

1. Подбор персонала:

- поиск резюме на рабочих сайтах, в соцсетях, на профессиональных форумах (по принципам чат-ботов);
- скрининг (отбраковка дубликатов и резюме, которые не соответствуют параметрам, заданным менеджером по подбору);
- выявление расхождений в данных, указанных автором резюме о себе в разных источниках;
- предварительный портрет на основании собранных данных;
- оценка обучаемости и (или) потенциала;
- профессиональные компетенции;
- оценка управленческих компетенций (для претендентов на руководящие позиции);
- оценка лидерских качеств;
- ассесмент-центр (для претендентов на руководящие позиции среднего и высшего уровней);
- оценка личностных качеств (на самостоятельность, склонность к девиантному поведению, вовлеченность в будущем, склонность к воровству, на ценности и убеждения);
- оценка совместимости с корпоративной культурой (оценка личностных качеств в контексте норм поведения и правил работы в компании);
- технологии проведения интервью (биографического, структурированного, проективного, мотивационного, поведенческого).

2. Оценка персонала:

- эффективность работы (выполнение планов и KPI);

- уровень вовлеченности (удовлетворенности);
- мотивация;
- уровень коммуникаций и состояние атмосферы в коллективе;
- соблюдение стандартов работы;
- потенциал у штатных сотрудников (чему обучать и кого включать в кадровый резерв);
- лидерские качества (управленцы).

3. Обучение и развитие персонала:

- онлайн-обучение для разных категорий специалистов (электронные курсы, бизнес-игры, VR-технологии, интерактивные задания, упражнения и кейсы, вебинары);
- оценка эффективности обучения для сотрудников (тестирование, наблюдение, отзыв руководителя);
- посттренинги;
- Выполнение личных планов развития.

Рекрутинговая компания Antal Russia, занимающаяся исследованиями рынка труда, выявила, что 8% компаний в России хотя бы частично автоматизировали HR-процессы. Подавляющее большинство (90%) автоматизировали кадровое делопроизводство, 68% — расчет вознаграждения, 62% — обучение и развитие, 56% — рекрутмент, 52% — оценки персонала. При этом 29% использовали программу 1С, 14% — продукты SAR, 9% — Workday, Web tutor, Босс Кадровик, 5% — собственные IT-разработки, 26% — другие программы и системы [6].

Программный продукт по управлению кадрами позволяет:

- оперативно получать аналитическую информацию и принимать обоснованные управленческие решения;
- организовать бизнес-процессы по управлению персоналом, исключить многократный ввод одних и тех же данных в учетную систему и оптимизировать ежедневную работу сотрудников различных служб компании;
- наладить эффективный учет всей информации, относящейся к персоналу компании, создавая тем самым основу для анализа и планирования затрат на персонал;
- вести учет в соответствии с законодательством и минимизировать риск финансовых санкций со стороны фискальных органов.

Для автоматизации службы управления персоналом в рамках предприятия создается информационная система (далее — ИС). Обычно такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (системы управления трудовыми ресурсами). В самом полном — комплексном варианте

эти системы охватывают все уровни управления предприятием — операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане — кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами, включающую в себя модули найма и подбора персонала, оценки, обучения, развития и мотивации персонала.

Типичными инструментами в работе ИТ-компаний стали следующие конфигурации: «1С: Управление торговлей»; «1С: Оценка персонала»; «1С: Электронное обучение»; «1С: Кадровое агентство»; «1С: Комплектная автоматизация»; «1С: Зарплата и управление персоналом»; «1С: Управление производственным предприятием» [1].

При этом важно, чтобы выбранная информационная система отвечала современным требованиям, а именно: в основе системы лежит методология управления персоналом, знакомая HR-менеджерам предприятия, используемая или предполагаемая к использованию в компании и направленная на достижение стратегических целей высшего менеджмента предприятия, возможность доступа к данным для множества пользователей, объединенных в локальную сеть предприятия, а зачастую — и для пользователей, удаленных от центрального офиса, развитый, дружелюбный графический интерфейс конечного пользователя, режимы обработки оперативной информации, близкие к режиму реального времени, средства аутентификации и разграничения прав доступа, позволяющие предоставлять информацию в соответствии с должностными обязанностями пользователя; высокий уровень защищенности от несанкционированного доступа, основу информационной системы составляет промышленная база данных, поддерживающая доступ на основе стандарта SQL, как правило, Oracle или MS SQL Server.

Основными критериями оценки эффективности использования вышеуказанных программ выступают деньги (затраты на автоматизацию) и время (период, в течение которого будут достигнуты конкретные результаты). Результатом должен являться максимум отдачи от автоматизации на единицу затраченных средств в течение фиксированного времени.

Автоматизированные системы управления персоналом были разработаны в западных странах. В России первыми их стали применять в филиалах зарубежных компаний, а затем к ним подключились крупные отечественные компании. Значительный прирост пришелся на 2011–2012 гг., когда рынок HRM-систем возрос с 350 млн до 500 млн долларов, т. е. почти на треть за 2 года [3]. Наибольшую

потребность во внедрении подобных систем испытывают крупные предприятия с численностью работников свыше 1000 человек. Особенно актуальны данные системы для компаний, которые имеют территориально распределенные офисы, внедряют современные стили управления, испытывают потребность в привлечении высококвалифицированных специалистов.

К таким компаниям вполне можно отнести транспортную компанию ООО «Импикар» (г. Барнаул), работающую на рынке грузоперевозок легковых автомобилей с 2006 г. Группа компаний «Импикар» является лидером по внедрению современных технологий онлайн-обслуживания клиентов на российском рынке автовозных перевозок, предлагает клиентам удобные услуги по выбору рейсов, бронированию билетов, их оплате и регистрации на рейс через сайт компании в Интернете, через мобильный телефон и call-центр. Руководство компании в конце 2014 г. сделало ставку на перевозки автомобилей для клиентов — физических лиц, чтобы исключить зависимость от крупных игроков автобизнеса. В 2015 г. компания «Импикар» предложила клиентам первый среди транспортных компаний России сайт, позволяющий приобрести полный комплекс услуг перевозки автомобиля с возможностью в режиме реального времени отслеживать его перемещение по маршруту без звонка диспетчеру. В личном кабинете на сайте компании improcar.ru [4] можно выбрать наиболее оптимальный для себя маршрут — самый быстрый, самый дешевый, самый надежный — или же отранжировать билеты на автопоезда по времени в пути и стоимости.

В этот период началось активное изучение инструментов, которые не только смогут оптимизировать временные затраты персонала на выполнение прямых оперативных задач, но и помогут решать ряд управленческих и корпоративных задач в режиме онлайн. Среди многочисленных программных продуктов управленческая команда компании сделала выбор в пользу «1С: Битрикс — 24». На первом этапе остановились на коробочном варианте в версии «корпоративный портал» — система управления внутренним информационным ресурсом компании для коллективной работы над задачами, проектами и документами, для эффективных внутренних коммуникаций и управления продажами с помощью CRM.

Каждый административный сотрудник компании получил следующие инструменты для работы:

- онлайн-планинг с возможностью самоконтроля сроков и трудозатрат на выполнение каждой задачи;

- возможность внутренних и внешних коммуникаций, работать в группах, находясь на своем рабочем месте (в режиме бизнес-чата и видеозвонков, мгновенного обмена сообщениями);
- возможность делегирования задач в другие подразделения с контролем сроков их исполнения;
- возможность быть в курсе событий, единое информационное поле для всех сотрудников компании без исключения;
- отчет руководителю о выполненных в заданном временном промежутке задачах;
- планировщик встреч и собраний;
- совместно работать с документами, как с утвержденными, так и на этапе их разработки.

Отдел персонала получил удобный инструмент, с помощью которого появилась возможность в оперативном режиме:

- осуществлять визуальное управление структурой и наглядно отображать иерархию подразделений компании. Достаточно беглого взгляда на структуру, чтобы быстро определить подразделение, отвечающее за определенную функцию в компании. Также быстро определяется и сотрудник, выполняющий конкретные обязанности в рамках выбранного подразделения. Появилась возможность переформатировать структуру отдела и состав структурного подразделения за считанные секунды;
- работать со списком сотрудников и их контактными данными;
- представлять вновь принятого сотрудника всем сотрудникам компании одновременно благодаря персональной странице сотрудника;
- контролировать несоблюдение режима труда и отдыха персонала даже в удаленном режиме, так как график отсутствий сотрудников обновляется в оперативном режиме;
- доводить информацию и объявления до персонала с использованием живой ленты и выбора лиц, которым она адресована, с возможностью получения моментальной обратной связи. Это сократило затраты рабочего времени на подобные процедуры;
- использовать онлайн-инструменты оценки и мотивации персонала;
- проводить обучение персонала без использования дополнительных инструментов.

Кроме того, начал функционировать сервис сбора идей, а у персонала появилась возможность отслеживать вакансии компании и пла-

нировать свою карьеру. Руководители структурных подразделений и высший управленческий персонал имеют возможность в оперативном режиме ставить задачу и срок ее исполнения ответственному сотруднику, назначать соисполнителей и контролировать текущее выполнение. Инструмент позволяет оценивать эффективность каждого сотрудника в любом заданном временном интервале.

Автоматизация бизнес-процессов на предприятии нередко предполагает оптимизацию штата сотрудников того или иного структурного подразделения и влечет за собой для сотрудников сокращение, а для предприятия — сокращение затрат фонда оплаты труда.

При внедрении автоматизации бизнес-процессов компании «Импокар» не ставилась задача оптимизировать численность персонала в связи с модернизацией отдельных его функций. Напротив, сформировался новый отдел — отдел клиентского сервиса, и в основных структурных подразделениях количество работников не изменилось, но поменялся их качественный состав. Так, если ранее в отделе логистики координирующую функцию водителей на маршруте выполнял низкоквалифицированный диспетчер, то в настоящий момент ее выполняют опытные логисты, основная задача которых — рентабельная загрузка собственного автотранспорта. Помимо этого, штат увеличился за счет расширения отдела информационных технологий, в котором ранее трудился один универсальный специалист, на данный момент — 3, и дополнительно на аутсорсинге работает команда разработчиков модулей и дизайна для сайта компании. Структура компании не утверждена окончательно, но это объясняется лишь тем, что аналогов предлагаемому компанией продукту на рынке России нет, а кадровый дефицит города Барнаула и Алтайского края в целом вносит свои коррективы в реализацию поставленных целей.

Проект по внедрению «1С: Битрикс-24» позволил модернизировать систему и практику управления персоналом. Данный проект дорабатывался в самой организации с учетом ее специфики. В частности, были разработаны и внедрены мобильные приложения в локальной сети самой организации, позволяющие в реальном режиме времени отслеживать текущую работу удаленного персонала. Применение данных программ позволило быстро реагировать на ситуацию в компании и принимать решения по работе с персоналом.

Преимущество данного проекта в том, что он реализован с помощью Web-технологии и позволяет создавать в компании единое информационное поле. Это первый проект подобного рода в организа-

ции, и его успешная реализация позволила значительно сократить сроки формирования задач и повысить эффективность работы персонала. Вести данные о сотрудниках, осуществлять мотивацию их работы, контролировать производительность труда можно в оперативном режиме. Проект «1С: Битрикс-24» дает возможность отслеживать работу отделов, что позволит в перспективе проводить анализ и составлять отчеты о работе руководящим составом организации.

Кроме программного обеспечения, разрабатываемого в самой организации, также используются распространенные программные продукты, такие как «1С: Управление автотранспортом» и «1С: Альфа-Авто», которые позволяют проводить работу с корпоративным документооборотом организации, используя Web-технологии. Использование вышеперечисленных программных продуктов позволило руководящему составу делать анализ проводимых работ, следить за работой персонала, оптимизировать управленческие и рабочие процессы, в кратчайшие сроки получать указания от руководства свыше и прочее.

При анализе использования информационных продуктов очевидно, что большая их часть направлена на управление сотрудниками, обеспечивающими бизнес-процесс перевозки автомобилей на автовозах собственного автопарка. Однако при принятии решений в управлении человеческими ресурсами в разрезе всей группы компаний информационные технологии используются незначительно. В связи с этим руководству компании необходимо акцентировать внимание управленческого персонала каждого направления деятельности на одном из основных векторов развития компании — эффективном управлении персоналом всех уровней с использованием имеющихся в компании информационных технологий [2, с. 16].

Основным результатом автоматизации кадровых бизнес-процессов становится эффективное использование человеческих ресурсов компании. Работодатели стремятся автоматизировать рутинные процессы и освободить время сотрудников для более важных и творческих задач. У работников служб по управлению персоналом появляются новые возможности для систематизации и сбора необходимой для аналитики информации, высвобождается время для решения интересных лично для себя и эффективных для компании задач. Столь объемный комплекс решаемых задач дает возможность трансформировать работу с персоналом в реальное управление человеческими ресурсами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

2. Автоматизация и программное обеспечение для управления персоналом [Электронный ресурс]. — URL: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/avtomatizaciya-i-programmnoe-obespechenie-dlya-upravleniya-personalom.html>

3. Булатова Г. А. Управление персоналом транспортной компании на основе автоматизации бизнес-процессов // Экономика. Профессия. Бизнес. — 2017. — № 3. — С. 16–20.

4. Зачем внедрять автоматизированную систему управления персоналом и как выбрать оптимальное решение [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kp.ru/guide/avtomatizirovannye-sistemy-upravlenija-personalom.html>

5. Компания «Импокар»: официальный сайт. [Электронный ресурс]. — URL: <http://improcar.ru/>

6. HR Digital — шаг в будущее [Электронный ресурс]. — URL: https://www.hr-director.ru/article/67046-digital-hr-shag-budushchee-18-m3?utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letter_DPP_news_1_2018_04_25_ink_3&ustp=F

7. Рекрутинговая компания Antal Russia: официальный сайт. [Электронный ресурс]. — URL: <https://antalrussia.ru/>

УДК 338.984:379.852

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ «ЦИКЛИЧНОСТИ» И КОНЦЕПЦИИ ПЛАНИРОВАНИЯ Н. Д. КОНДРАТЬЕВА К РАЗРАБОТКЕ И ПРОДВИЖЕНИЮ ЭКСКУРСИОННОГО ТУРА (НА ПРИМЕРЕ ЭКСКУРСИИ ПО Г. БАРНАУЛУ)

А. В. Метелев, канд. филос. наук, доцент кафедры рекреационной географии, туризма и регионального маркетинга ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», Барнаул, Россия, e-mail: metalex10@mail.ru

О. Я. Савина, студент Алтайского института труда и права (филиал), ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Барнаул, Россия, e-mail: oxsavina@mail.ru

М. А. Савин, аспирант ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», Барнаул, Россия, e-mail: mihavavin@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается возможность применения принципов теории «цикличности» и концепции «планирования»