

УДК 004.03

DOI: 10.18413/2518-1092-2018-3-4-0-3

Ломакин В.В.¹
Михайлова С.В.²
Маркова З.А.²

**АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ СРЕДСТВ ВЕДЕНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ РАЗВИТИЯ**

¹⁾ Белгородский государственный национальный исследовательский университет, ул. Победы д. 85, г. Белгород, 308015, Россия

²⁾ ООО «Сайнер», пер. Харьковский 36Д, г. Белгород, 308000, Россия

e-mail: lomakin@bsu.edu.ru, Mihajlova_SV@sciener.ru, Markova_ZA@sciener.ru

Аннотация

В современном мире процесс управления человеческими ресурсами признан одним из важнейших факторов, влияющих на успешность организации на рынке. При этом большое значение придаётся профессиональному развитию сотрудников организации и индивидуальному подходу к этому процессу. Как и другие HR-процессы, развитие персонала зачастую автоматизируется с помощью специальных информационных средств. Данная статья посвящена анализу систем управления персоналом и систем управления талантами с точки зрения возможности ведения индивидуальных планов развития сотрудников организации. Разработана методика двухэтапного анализа систем. На первом этапе анализируется и сравнивается модульная структура исследуемых систем. На втором этапе функционал систем оценивается и сравнивается по ряду критериев. Для критериев рассчитаны коэффициенты значимости с помощью метода парных сравнений с использованием СППР «Решение». По результатам анализа выбрана система, рациональным образом подходящая для целей ведения индивидуальных планов развития.

Ключевые слова: анализ информационных систем; индивидуальный план развития; управление персоналом; управление талантами; системы поддержки принятия решений.

UDC 004.03

Lomakin V.V.¹
Mihajlova S.V.²
Markova Z.A.²

**ANALYSIS OF INFORMATION MEANS OF MANAGEMENT
OF INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLANS**

¹⁾ Belgorod State National Research University, 85 Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia

²⁾ LLC "Sciener", 36D Har'kovskij lane, Belgorod, 308000, Russia

e-mail: lomakin@bsu.edu.ru, Mihajlova_SV@sciener.ru, Markova_ZA@sciener.ru

Abstract

In the modern world, the process of human resource management is recognized as one of the most important factors affecting the success of an organization on the market. At the same time, great importance is attached to the professional development of employees of the organization and to the individual approach to this process. Like other HR processes, staff development is automated with the help of special information tools. This article is devoted to the analysis of personnel management systems and talent management systems in terms of the possibility of management of individual development plans of employees of the organization. A method for two-step analysis of systems has been developed. At the first stage, the modular structure of the studied systems is analyzed and compared. At the second stage, the systems functional is evaluated and compared according to a number of criteria. Significance coefficients of criteria were calculated using the DSS "Solution". According to the results of the analysis, we chose a system that is rationally suitable for the purposes of management of individual development plans.

Keywords: analysis of information systems; individual development plan; personnel management; talent management; decision support systems.

ВВЕДЕНИЕ

Для любой современной организации залогом успешной деятельности является грамотное управление человеческими ресурсами. И одним из важнейших процессов, входящих в управление человеческими ресурсами, является процесс управления талантами.

Управление талантами – это набор инструментов HR-менеджмента, позволяющие компании эффективно использовать и развивать те способности и умения сотрудников, которые дают им возможность вносить вклад в развитие организации [5]. Неотъемлемой частью управления талантами является ведение индивидуальных планов развития (ИПР) сотрудников.

ИПР – это программа мероприятий, которая помогает сотруднику целенаправленно развивать у себя навыки и качества; документ, описывающий цели развития и конкретные действия, позволяющие достичь поставленных целей [1, 4].

Индивидуальный план развития составляется, как правило, по результатам оценки компетентности, в ходе которой фактическая компетентность сотрудника сравнивается с профилем компетенций, требуемых для его текущей должности или для должности, на которую сотрудник претендует.

Связанные с созданием ИПР процессы обработки информации (создание, изменение, хранение, систематизация и т.д.) могут быть автоматизированы с помощью специальных информационных систем. А поскольку ведение ИПР относится к управлению персоналом, то и информационные средства, поддерживающие данный процесс, как правило, являются одним из модулей информационных систем управления персоналом (HRM-систем, HRIS-систем).

HRM-система – это система, предназначенная для автоматизации работы с сотрудниками на всех уровнях, от оперативного (повседневный учёт данных) до стратегического (принятие решений по развитию бизнеса) [3].

Помимо систем управления персоналом, существуют программные продукты и с более узким функционалом – это системы управления талантами (talent management system, TMS).

TMS-система – это комплекс технологий, автоматизирующих процессы в четырёх ключевых областях: рекрутмент, управление эффективностью, обучение и развитие, формирование компенсаций [11].

На мировом и отечественном рынках существует множество HRM-систем и TMS-систем, но реализованный в них функционал не всегда включает в себя достаточно инструментов для ведения ИПР сотрудников.

Таким образом, возникает потребность в проведении анализа существующих программных продуктов. Цель данного анализа – выяснить, какая информационная система наилучшим образом подходит для ведения индивидуальных планов развития.

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Чтобы достигнуть поставленной цели, необходимо провести анализ тех HRM и TMS систем, которые признаны лучшими – т.е. наиболее распространены на российском рынке и имеют наиболее полный функционал с точки зрения ведения ИПР. Для определения таких систем обратимся к исследованиям аналитических организаций.

По данным компании Gartner, на мировом рынке HRM-систем много лет подряд лидерами в данном направлении становятся продукты зарубежных компаний Lumesse, Saba Software, SuccessFactors, Taleo, Workday, Infor [13]. В России получили распространение продукты только первых трёх.

По результатам исследований TAdviser, на отечественном рынке HRM-систем лидерами по количеству проектов внедрения являются российские компании 1С, Компас, Корпорация Галактика, БОСС.Кадровые системы и немецкая компания SAP SE [8].

Что касается TMS-систем, согласно исследованиям компаний Forrester Research, IDC и Gartner, лучшими системами управления талантами являются продукты компаний Oracle, SAP SuccessFactors, Cornerstone OnDemand. Следом за ними идут компании Kenexa, Halogen Software, ADP, Peoplefluent [5].

Для проведения анализа были выбраны следующие системы:

- Lumesse ETWeb [14];
- Saba Cloud [16];
- SAP SuccessFactors HCM Suite [17];
- Oracle Talent Management Cloud [15];
- «1С: Зарплата и управление персоналом 8», версия КОРП [9];
- «Галактика HRM» [2];
- «Компас: Управление персоналом» [10];
- «БОСС-Кадровик» [12].

Чтобы определить, какие из перечисленных продуктов могут быть использованы для ведения индивидуальных карт развития сотрудников, проведём двухэтапный анализ.

На первом этапе исследуем структуру участвующих в анализе систем на предмет наличия ключевых функциональных возможностей, необходимых для ведения ИПР сотрудника. Такими возможностями являются:

- оценка компетентности;
- составление ИПР;
- карьерное планирование.

Результаты первого этапа анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1

Анализ структуры HRM- систем и TMS- систем

Table 1

Analysis of the structure of HRM and TMS systems

Название системы	Полный перечень модулей/подсистем	Наличие требуемого функционала:	
Lumesse ETWeb	– базовая информация о сотруднике и должности; – управление эффективностью; – управление навыками и компетенциями; – управление обучением и развитием; – планирование карьеры и преемственности; – оценка 360 градусов; – управление вознаграждениями.	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	+
		Карьерное планирование	+
Saba Cloud	– базовый HR модуль (управление данными сотрудников (профили), должностями, компетенциями); – обучение; – управление эффективностью; – сообщества; – построение карьеры.	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	-
		Карьерное планирование	+
SAP SuccessFactors HCM Suite	– базовое управление персоналом и расчёт зарплаты; – обучение и повышение квалификации; – эффективность и вознаграждение; – подбор и адаптация персонала;	Оценка компетентности	-
		Составление ИПР	+
		Карьерное планирование	+

Название системы	Полный перечень модулей/подсистем	Наличие требуемого функционала:	
	– управление учётом рабочего времени; – планирование персонала и аналитика.		
Oracle Talent Management Cloud	– рекрутинг; – управление производительностью; – карьера и преемственность (профиль сотрудника, развитие карьеры, оценка компетентности, управление преемственностью); – обучение;	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	-
		Карьерное планирование	+
«1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП»	– учёт кадров и персонифицированный учёт; – расчёт и учёт заработной платы; – выплаты и депонирование; – исчисление налогов и страховых взносов; – подготовка регламентированной отчётности; – учёт деятельности нескольких организаций; – набор персонала с поиском кандидатов в интернете; – грейды и KPI; – социальные льготы и компенсации; – адаптация, обучение и развитие персонала; – кадровый резерв и управление талантами; – учёт расходов по направлениям и проектам; – охрана труда, допуски, медосмотры, инструктажи.	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	+
		Карьерное планирование	+
«Галактика HRM»	– управление персоналом (организационно-штатная структура; управление подбором кадров; кадровый учёт; аттестация кадров, повышение квалификации и развитие персонала; планирование и предоставление отпусков); – табельный учёт; – заработная плата.	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	-
		Карьерное планирование	+
«Компас: Управление персоналом»	– расчёт заработной платы; – кадровый учёт; – управление трудовыми ресурсами (штатное расписание; история сотрудника; профилирование должностей; система грейдов; мотивация; обучение и переподготовка; управление карьерой; оценка и аттестация; рекрутинг) – расчёт нарядов (для производственных предприятий); – электронные индивидуальные сведения для ПФ и МНС	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	-
		Карьерное планирование	+
«БОСС-Кадровик»	– планирование и учёт персонала; – расчёт заработной платы и отчётность; – профессиональный подбор персонала; – эффективная система обучения; – оценка сотрудников; – комплексная система мотивации; – управление кадровым резервом; – оптимизация затрат на персонал; – анализ состояния трудовых ресурсов.	Оценка компетентности	+
		Составление ИПР	+
		Карьерное планирование	+

По результатам первого этапа для дальнейшего анализа были отобраны следующие системы:

- Lumesse ETWeb;
- «1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП»;
- «БОСС-Кадровик».

На втором этапе анализа исследуем функционал отобранных систем и оценим его по ряду критериев. Критерии были сформулированы по результатам тщательного изучения функционала систем Lumesse ETWeb, «1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» и «БОСС-Кадровик». При этом были выбраны только те критерии, которые позволяют выявить и оценить различия между перечисленными системами. Таким образом, те критерии, по которым характеристики сравниваемых систем совпадают, не были включены в список. Подробное описание критериев, варианты и правила оценивания приведены в таблице 2.

Таблица 2

Критерии оценки систем

Table 2

System Evaluation Criteria

Наименование критерия	Описание критерия	Баллы
Метод оценки	Для оценки компетентности используется: <ul style="list-style-type: none"> • матричный метод, при этом оценку производит руководитель сотрудника или HR-менеджер; • оценка 360° – оценку производят руководитель и сам сотрудник, а также (по возможности) коллеги и подчинённые. Правило оценки: выбирается один вариант.	1 балл 2 балла
Право на ИПР	Индивидуальные планы развития составляются: <ul style="list-style-type: none"> • только для сотрудников, включённых в кадровый резерв; • для всех сотрудников. Правило оценки: выбирается один вариант.	1 балл 2 балла
Карьерное планирование	Планирование карьеры осуществляется путём: <ul style="list-style-type: none"> • включения сотрудника в кадровый резерв; • фиксирования карьерных ожиданий сотрудника; Правило оценки: можно выбрать несколько вариантов, баллы суммируются.	1 балл 1 балл
Профиль оценки	Имеется возможность оценки компетентности сотрудника: <ul style="list-style-type: none"> • по профилю компетенций для текущей должности; • по общекорпоративному профилю компетенций; • по профилю компетенций для любой должности; Правило оценки: можно выбрать несколько вариантов, баллы суммируются.	1 балл 1 балл 1 балл
Подбор мероприятий	При составлении ИПР мероприятия по развитию: <ul style="list-style-type: none"> • подбираются вручную; • возможен поиск мероприятий; Правило оценки: выбирается один вариант.	1 балл 2 балла
Подтверждение обучения	При реализации сотрудником ИПР факт обучения: <ul style="list-style-type: none"> • может подтверждаться или не подтверждаться каким-либо документом; • обязательно фиксируется документально; Правило оценки: выбирается один вариант.	1 балл 2 балла

Для получения объективного результата оценки систем введём весовые коэффициенты значимости каждого критерия (см. таблица 3).

Таблица 3

Коэффициенты значимости критериев

Table 3

Significance coefficients of criteria

№ п/п	Критерий	Коэффициент значимости
1	Метод оценки	0,278
2	Право на ИПР	0,393
3	Карьерное планирование	0,063
4	Профиль оценки	0,152
5	Подбор мероприятий	0,039
6	Подтверждение обучения	0,075
	Всего:	1

Коэффициенты значимости были рассчитаны с помощью метода парных сравнений с использованием программы СППР «Решение» (см. рисунок 1) [6, 7].

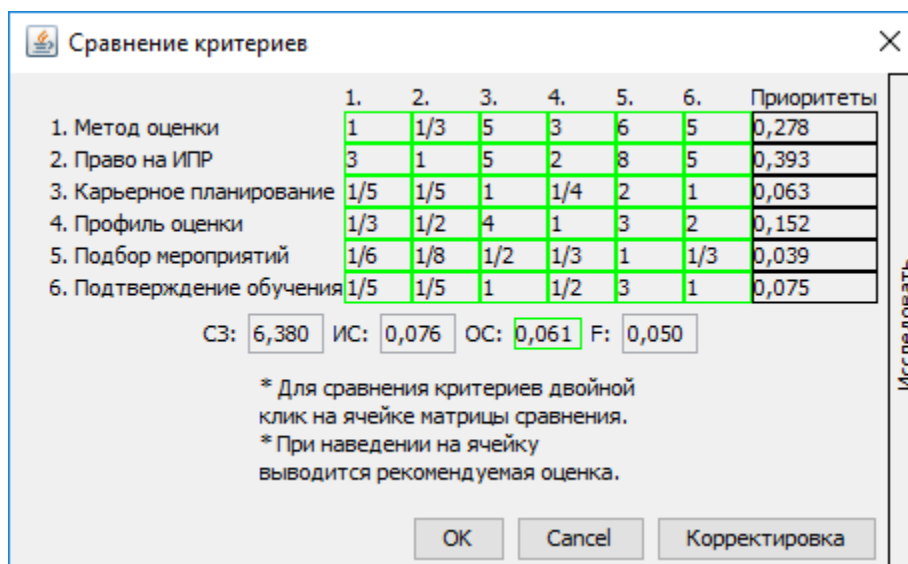


Рис. 1. Расчёт коэффициентов значимости
Fig. 1. Calculation of significance coefficients

Сравнительный анализ систем Lumesse ETWeb, «1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» и «БОСС-Кадровик» приведён в таблице 4. Наименования систем представлены в сокращённом виде.

Таблица 4

Сравнительный анализ систем

Table 4

Comparative analysis of systems

Критерий	ETWeb		1С		БОСС-Кадровик	
	Баллы	Оценка	Баллы	Оценка	Баллы	Оценка
Метод оценки	2	0,556	2	0,556	1	0,278
Право на ИПР	2	0,786	2	0,786	1	0,393
Карьерное планирование	2	0,126	1	0,063	1	0,063
Профиль оценки	3	0,456	1	0,152	2	0,304
Подбор мероприятий	2	0,078	1	0,039	1	0,039
Подтверждение обучения	1	0,075	2	0,15	1	0,075
Итого:		2,077		1,746		1,152

Таким образом, после проведения анализа установлено, что наилучшим вариантом является система Lumesse ETWeb, набравшая 2,077 балла. Данная система обладает наиболее полным функционалом и является рациональным вариантом с точки зрения реализации функций оценки компетентности, составления ИПР и планирования карьеры сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предложена процедура двухэтапного анализа систем управления персоналом и систем управления талантами с точки зрения возможности ведения индивидуальных планов развития сотрудников организации. Определены функциональные возможности, характеризующие процесс создания и ведения ИПР, и предложены критерии анализа, позволяющие сравнить системы на предмет полноты такого функционала. В ходе проведения анализа выбрана система Lumesse ETWeb, которая содержит наиболее полный набор инструментов, необходимых для ведения ИПР. Следовательно, цель анализа можно считать достигнутой.

Список литературы

1. Ананьева Е. Индивидуальный план развития // Сайт компании «Психология и бизнес». 1992–2018. URL: <https://psycho.ru/library/3799> (дата обращения 01.11.2018)
2. Галактика HRM // Сайт «Корпорация «Галактика». 2018. URL: <https://www.galaktika.ru/hrm/> (дата обращения 10.11.2018)
3. Доскова Л.С. Управление персоналом: шпаргалки. М.: Эксмо, 2008. 100 с.
4. Каштанова Е.В. Роль внутренней корпоративной программы обучения персонала в развитии компании // Вестник университета. 2016. №3. С. 203–210.
5. Краснов С.В., Куралесова Н.О., Садова К.В. Управление эффективностью работы высококвалифицированных специалистов Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2015. №1 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-effektivnostyu-raboty-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov> (дата обращения 05.11.2018)
6. Ломакин В.В., Лифиренко М.В. Алгоритм повышения степени согласованности матрицы парных сравнений при проведении экспертных опросов // Фундаментальные исследования. 2013. №11-19. С. 1798-1803.
7. Ломакин В.В., Лифиренко М.В. Оценка инновационных проектов с использованием системы поддержки принятия решений «Решение» // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием: «Воспроизводство интеллектуального капитала в системе высшего профессионального образования». – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2013. С. 267-270.
8. Российский рынок HRM-систем // Портал TAdviser. 2017. URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Российский_рынок_HRM-систем (дата обращения 09.11.2018)
9. «1С: Зарплата и управление персоналом 8» КОРП // Сайт «1С: Предприятие 8». 2018. URL: http://v8.1c.ru/hrm/corp_versiya.htm (дата обращения 10.11.2018)
10. Управление персоналом // Сайт «Компас». 2010–2018. URL: https://compas.ru/solutions/pers_full.php (дата обращения 10.11.2018)
11. Управление талантами // Портал TAdviser. 2014. URL: [http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Управление_талантами_\(talent_management\)](http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Управление_талантами_(talent_management)) (дата обращения 09.11.2018)
12. Функциональные возможности «БОСС-Кадровик» // Сайт «БОСС. Кадровые системы». 2018. URL: <https://boss.ru/products/bk-about/functionality/> (дата обращения 10.11.2018)
13. Шаршун Т. Автоматизация HR процессов в России и Море – обзор практик // Сайт компании AXES Pro. 2015. URL: https://axes.pro/news/2015/01/15/Avtomatizaciya_HR_processov_v_Rossii_i_Mire_-_obzor_praktik (дата обращения 09.11.2018)
14. ETWeb-система управления персоналом // Сайт AXES Pro. 2011–2016. URL: <https://axes.pro/etweb> (дата обращения 10.11.2018)
15. Oracle Talent Management Cloud // Сайт Oracle Cloud. 2018. URL: https://cloud.oracle.com/en_US/talent-management-cloud/features (дата обращения 10.11.2018)

16. Saba Cloud // Сайт AXES Pro. 2011–2016. URL: <https://axes.pro/saba/sabacloud> (дата обращения 10.11.2018)
17. SAP SuccessFactors HCM Suite // Сайт SAP SuccessFactors. 2018. URL: https://www.successfactors.com/ru_ru/solutions.html (дата обращения 10.11.2018)

References

1. Ananeva E. Individual development plan // Website of the company “Psychology and business”. 1992–2018. URL: <https://psycho.ru/library/3799> (date of the address 11/01/2018)
2. Galaxy HRM // Site “Corporation “Galaxy”. 2018. URL: <https://www.galaktika.ru/hrm/> (date of the address 10.11.2018)
3. Doskova L.S. Human Resource Management: cheat sheets M.: Eksmo, 2008. 100 p.
4. Kashtanova E.V. The role of the internal corporate training program for staff in the development of the company // University Bulletin. 2016. №3. Pp. 203–210.
5. Krasnov S.V., Kuralesova N.O., Sadova K.V. Performance management work of highly qualified specialists Bulletin of the Volga University. V.N. Tatishcheva. 2015. № 1(23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-effektivnostyu-raboty-vysokokvalifitsirovannyh-spetsialistov> (date of the address 05.11.2018)
6. Lomakin V.V., Lifirenko M.V. Algorithm for increasing the degree of consistency of the matrix of pairwise comparisons when conducting expert surveys // Fundamental research. 2013. № 11-19. Pp. 1798-1803.
7. Lomakin V.V., Lifirenko M.V. Evaluation of innovative projects using the decision support system “Decision” // Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation: “Reproduction of intellectual capital in the system of higher professional education”. - Belgorod: Belgorod Publishing House, BelSU National Research University, 2013. p. 267-270.
8. The Russian market of HRM-systems // Portal TAdviser. 2017. URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Article: Russian_HRM-system_market (date of the address 09.11.2018)
9. "1C: Salary and personnel management 8" CORP. // Site "1C: Enterprise 8". 2018. URL: http://v8.1c.ru/hrm/corp_versiya.htm (date of the address 10/11/2018)
10. Human resource management // Compass website. 2010–2018. URL: https://compas.ru/solutions/pers_full.php (date of the address 10.11.2018)
11. Talent Management // Portal TAdviser. 2014. URL: [http://www.tadviser.ru/index.php/Article: Talent_management_\(talent_management\)](http://www.tadviser.ru/index.php/Article: Talent_management_(talent_management)) (date of the address 09.11.2018)
12. Functionality of BOSS-Kadrovik // Site “BOSS. Personnel systems. 2018. URL: <https://boss.ru/products/bk-about/functionality/> (date of the address 10.11.2018)
13. Sharshun T. Automation of HR processes in Russia and the World - review of practices // AXES Pro company website. 2015. URL: https://axes.pro/news/2015/01/15/Avtomatizaciya_HR_processov_v_Rossii_i_Mire_—_obzor_praktik (date of the address 09.11.2018)
14. ETWeb - personnel management system // AXES Pro website. 2011–2016. URL: <https://axes.pro/etweb> (date of the address 10.11.2018)
15. Oracle Talent Management Cloud // Oracle Cloud website. 2018. URL: https://cloud.oracle.com/en_US/talent-management-cloud/features (date of the address 10.11.2018)
16. Saba Cloud // AXES Pro Site. 2011–2016. URL: <https://axes.pro/saba/sabacloud> (date of the address 10/11/2018)
17. SAP SuccessFactors HCM Suite // SAP SuccessFactors website. 2018. URL: https://www.successfactors.com/ru_ru/solutions.html (date of the address 10.11.2018)

Ломакин Владимир Васильевич, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой прикладной информатики и информационных технологий.

Михайлова Светлана Валерьевна, руководитель практики решений для энергетики ООО «Сайнер».

Маркова Зинаида Александровна, консультант 3-ей категории практики решений для энергетики ООО «Сайнер».

Lomakin Vladimir Vasilyevich, candidate of technical sciences, associate professor, head of the Department of applied informatics and information technologies.

Mikhailova Svetlana Valeryevna, head of the practice of solutions for the energy of LLC "Sciener".

Markova Zinaida Aleksandrovna, 3rd category consultant of the practice of solutions for the energy of LLC "Sciener".