

Тема 1.1 Основные понятия и определения HR- бизнес-процессов, задачи, информационное обеспечение и инструментарий администрирования HR- процессов

Цель - изучить ключевые характеристики и виды HR- бизнес-процессов, задачи, а также информационное обеспечение и инструментарий администрирования HR- процессов

План лекции:

- 1.1 Основные понятия и определения HR- бизнес-процессов
- 1.2 Информационное обеспечение и инструментарий администрирования HR- процессов

1.1 Основные понятия и определения HR- бизнес-процессов

В настоящее время в сфере управления организациями достаточно прочные позиции занимают два принципа управления – функциональный и процессный.

Функционально-ориентированная организация – это организация, структура которой имеет вертикальную топологию, построенную в соответствии с выполняемыми функциями, и строгую иерархическую подчиненность «сверху-вниз». Ее особенностями являются строгая вертикальная иерархия управления, жесткое разделение труда в соответствии со спецификой выполняемых действий. Функционально-ориентированная организация обладает рядом недостатков, основными из которых являются:

- невозможность быстрой реакции на изменения в силу самой природы вертикальной иерархии,
- нет ориентации на клиента, главный потребитель - вышестоящий начальник,
- произвольная разрушительная конкуренция между подразделениями, принадлежащими к различным функциональным

структурам,

- нет заинтересованности работающих в конечном результате, так как их видение происходящего часто не выходит за рамки подразделения,
- рост накладных расходов за счет предварительного разбиения процесса на множество операций и последующего «склеивания» через управленческий аппарат,
- обособленность каждого подразделения с точки зрения методов управления и автоматизации.

Процессный подход к управлению организацией – это современный подход, используемый в качестве базового в международных стандартах ИСО 9001. Берущий свое начало из глубины веков (пер-вые типы предприятий были ориентированы на процесс), вызвавший новый интерес во второй половине прошлого века (разработана методология структурного анализа и проектирования сложных систем SADT, появление публикаций М. Хаммера, Д. Чампи), процессный подход продолжает развиваться в наши дни.

Организация – группа работников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений (ИСО 9000:2008).

Процесс – это совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, преобразующих входы в выходы (ИСО 9000).

Процессно-ориентированная организация – это организация, в которой деятельностью и ресурсами управляют как процессом.

Процессный подход позволяет учесть такие важные аспекты бизнеса, как ориентация на конечный продукт, заинтересованность каждого конкретного исполнителя в повышении качества конечного продукта; более гибко реагировать на внешние и внутренние изменения; оптимизировать обмен информацией между функциональными подразделениями; снизить риск субоптимизации; облегчить контроль времени выполнения работ и ресурсов.

Описать бизнес - процесс означает:

- 1) определить владельца бизнес-процесса;
- 2) определить границы бизнес-процесса (границы ответственности и полномочий владельца процесса по управлению процессом);
- 3) определить клиентов и выходы бизнес-процесса;
- 4) определить поставщиков и входы бизнес-процесса;
- 5) определить ресурсы, необходимые для выполнения бизнес-процесса (находятся в распоряжении владельца процесса);
- 6) описать технологию выполнения бизнес-процесса (например, с использованием графических схем в выбранных нотациях);
- 7) разработать показатели, по которым оценивается бизнес-процесс, его результаты и удовлетворенность клиентов бизнес-процесса;
- 8) описать работу владельца по анализу и улучшению бизнес-процесса, а также его отчетность перед вышестоящим руководителем.

Выделяют три основных группы процессов:

Сквозной (межфункциональный) бизнес-процесс – это бизнес-процесс, проходящий через несколько подразделений организации или через всю организацию, пересекающий границы функциональных подразделений.

Внутрифункциональный (процесс подразделения) бизнес-процесс - это бизнес-процесс (подпроцесс), подразделений, деятельность которых ограничена рамками одного функционального подразделения организации.

Операции (функции) в процессном подходе – это бизнес-процесс самого нижнего уровня декомпозиции деятельности организации, как правило, операции выполняются одним человеком.

1.2 Информационное обеспечение и инструментарий администрирования HR- процессов

Информационная технология тесно связана с информационными системами, которые являются для нее основной средой.

Информационная технология является процессом, состоящим из четко регламентированных правил выполнения операций, действий, этапов разной

степени сложности над данными, хранящимися в компьютерах. Основная цель информационной технологии – в результате целенаправленных действий по переработке первичной информации получить необходимую для пользователя информацию.

Информационная система является средой, составляющими элементами которой являются компьютеры, компьютерные сети, программные продукты, базы данных, люди, различного рода технические и программные средства связи и т. д. Основная цель информационной системы – организация хранения и передачи информации. Информационная система представляет собой человеко-компьютерную систему обработки информации.

Реализация функций информационной системы невозможна без знания ориентированной на нее информационной технологии.

Информационная технология – совокупность четко определенных и целенаправленных действий персонала по переработке информации на компьютере.

Информационная система – человеко-компьютерная система для поддержки принятия решений и производства информационных продуктов, использующая компьютерную информационную технологию.

Основные функции процесса управления персоналом, выполняемые на различных иерархических уровнях системы управления организацией, сводятся к выработке и обоснованию управленческих решений, контролю за их выполнением.

Поэтому управление персоналом представляет собой информационный процесс, включающий получение, анализ и обработку, хранение, использование, наращивание информации.

Информационное обеспечение службы управления персоналом – это совокупность реализованных решений, касающихся объема, размещения и форм организации информации, обращающейся в службе управления персоналом при ее функционировании. Оно включает оперативную, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-

экономической информации, системы документации унифицированные и специальные.

Информация должна быть:

- комплексной – отражать все стороны деятельности службы (техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную);

- оперативной – получение информации должно протекать одновременно с процессом, происходящим в системе, соответствовать возникающим потребностям в точных сведениях;

- систематичной – требуемая информация должна поступать постоянно;

- достоверной – информация должна соответствовать фактически происходящим процессам и основываться на проведенных замерах или расчетах, анализе.

Информационное обеспечение службы управления персоналом структурно подразделяется на следующие группы.

Виды информации, необходимой для реализации основных функций управления персоналом

Перечень основных функций управления персоналом	Виды информации			
	Нормативная	Методическая	Качественная	Учетная
Персональный учет кадров с помощью ЭВМ	+		+	+
Выдача рекомендаций для подбора и расстановки кадров	+	+	+	+
Учет и анализ сведений о личных и деловых качествах работника	+	+	+	+
Анализ качественного состава и движения кадров		+	+	+
Административное оформление движения кадров		+		+
Составление оперативных сводок по кадрам		+		+
Составление статистической отчетности по кадрам		+		+
Контроль за правильным подбором и расстановкой кадров	+	+	+	+
Долгосрочное планирование и прогнозирование потребности в кадрах	+	+		+

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМЕ 1.1

1. Функционально-ориентированная организация
2. Процессный подход к управлению организацией
3. Процессно-ориентированная организация
4. Виды бизнес-процессов.
5. Информационное обеспечение службы управления персоналом
6. Требования, предъявляемые к информации

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абуладзе Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511693>

2. Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/518436>

3. Доронина Л. А., Иритикова В. С. Организация и технология документационного обеспечения управления : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511352>

4. Казакевич Т. А., Ткалич А. И. Документоведение. Документационный сервис : учебник и практикум для вузов . - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/513649>

5. Шувалова Н. Н. Организация и технология документационного обеспечения управления : учебник и практикум для вузов . - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511962>

6. Кузнецов И. Н. Документационное обеспечение управления персонала : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/511202>

7. Петров А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/510858>

8. Васин С. Г. Управление качеством. Всеобщий подход : учебник для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://urait.ru/bcode/530932>

9. Долганова О. И., Виноградова Е. В., Лобанова А.М. Моделирование

бизнес-процессов : учебник и практикум для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа - <https://urait.ru/bcode/511418>

10. Куприянов, Ю. В. Модели и методы диагностики состояния бизнес систем : учебное пособие для вузов. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа. - <https://urait.ru/bcode/515978>