

ДИГИТАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Вольская Татьяна Евгеньевна

Соискатель, ВНИИ труда Минтруда России (Москва)

777hr@mail.ru

DIGITAL INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF HIGHER EDUCATION

T. Volskaya

Summary. The purpose of the article is to consider the place and role of digital information and communication technologies in the management of the personnel of higher education organizations. On the basis of the study using the methods of labour economics and personnel management, the conclusion is made about the advantages of using these technologies in this management, which, in particular, is expressed in improving the efficiency of personnel work of the university. At the same time, there are risks from such use. The general conclusion is that these technologies do not become effective when they replace the personnel of human resources services, but are a complement to the work of the latter. The theoretical significance of the article lies in the multi-aspect vision of the problem, including a generalization of achievements in the implementation of these technologies, and in the assessment of emerging risks. The practical significance of the article is to develop methods for assessing the effectiveness of the implementation of these technologies in the management of university personnel.

Keywords: digital information and communication technologies; educational organization of higher education; intellectual capital of the organization; personnel management of the educational organization; effectiveness of information and communication technologies in personnel management.

Аннотация. целью статьи является рассмотрение места и роли дигитальных информационно-коммуникационных технологий в управлении персоналом организаций высшего образования. На основе проведенного исследования с использованием методов экономики труда и управления персоналом делается вывод о преимуществах применения данных технологий в указанном управлении, что, в частности, выражается в повышении эффективности кадровой работы вуза. Одновременно выделяются и риски от такого применения. Делается общий вывод, что эти технологии становятся эффективными не тогда, когда они заменяют персонал кадровых служб, а являются дополнением в работе последних. Теоретическая значимость статьи состоит в многоаспектности видения проблемы, включающего, как обобщение достижений при внедрении данных технологий, так и в оценке возникающих рисков. Практическая значимость статьи состоит в разработке методов оценки эффективности при внедрении обозначенных технологий в управлении персоналом вуза.

Ключевые слова: дигитальные информационно-коммуникационные технологии; образовательная организация высшего образования; интеллектуальный капитал организации; управление персоналом образовательной организацией; эффективность информационно-коммуникационных технологий в управлении персоналом.

Внедрение дигитальных информационно-коммуникационных технологий (далее — ДИКТ) в процессы управления персоналом стало характерной приметой нашего времени. Многие авторы, стремясь раскрыть новейшие информационно-коммуникационные технологии, называют их информационными технологиями, что, как представляется, не совсем корректно. Если обратиться к Федеральному закону «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», то в нем дано широкое определение информационных технологий, под которыми подразумеваются «процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов» [10]. Следует

отметить, что данное определение применимо ко всем информационным технологиям, когда речь идет о способах получения, сбора, хранения, обработки информации, что имело и имеет место во всяком обществе. Например, технологии передачи информации с помощью бумажных носителей существуют с давних времен и по настоящее время. И это тоже информационная технология. Поэтому выделяя специфику современных технологий, важно указать на использование в них цифровых (дигитальных) носителей, а сами технологии обозначить как дигитальные информационно-коммуникационные технологии (ДИКТ).

Данные технологии составляют основу развития, как цифровой экономики, так и современного общества

в целом. Об этом прямо говорится в программе «Цифровая экономика Российской Федерации», среди целей которой выделено «создание экосистемы цифровой экономики Российской Федерации, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности и в которой обеспечено эффективное взаимодействие, включая трансграничное, бизнеса, научно-образовательного сообщества, государства и граждан» [5]. В связи с этим необходимо отметить, что данные технологии меняют и требования к качествам самого работника, чьи знания, компетенции, деловые качества и пр. становятся частью интеллектуального капитала организации.

Особые требования в контексте развития ДИКТ предъявляются к образовательным организациям высшего образования, в том числе и к процессам управления персоналом данных организаций. При этом управление персоналом в образовательной организации высшего образования может трактоваться в разных смыслах: *с одной стороны*, в широкой трактовке — это деятельность, направленная на регулирование всех сторон образовательной организации рядом субъектов, начиная от уполномоченных органов государственной власти и до кадровых служб конкретных образовательных организаций; *с другой стороны*, это управление в рамках одной образовательной организации, реализуемое субъектами, наделенными необходимыми для этого полномочиями внутри данной организации, что находит закрепление в организационной структуре управления; *с третьей стороны*, в узкой трактовке — это управление, осуществляемое соответствующими подразделениями кадровой службы (управлением кадров, управлением по работе с персоналом). Среди основных функций такого управления персоналом вуза: *планирование* — определение общей стратегии развития персонала образовательной организации высшего образования, включая оценку потребности в персонале с учетом имеющегося кадрового обеспечения; *организаторская деятельность*, направленная на обеспечение трудового процесса на основе соблюдения законодательства (прежде всего, трудового законодательства), в том числе включающая создание благоприятных условий труда и использования новейших управленческих технологий; *руководство* — реализация кадровой политики, включая систему мотивации и стимулирования труда персонала; *контроль* — оценка функционирования и развития персонала, а также управленческой деятельности в целом, оказание помощи подразделениям вуза в укреплении трудовой дисциплины и пр.

Основу кадрового персонала в соответствии с номенклатурой должностей вуза составляют [4]: профессорско-преподавательский состав (далее — ППС), иные

педагогические работники (например, методисты); научно-педагогические работники (далее — НПР); руководители (в частности, ректор, президент) и их заместители (например, первый проректор, проректор), иные лица руководящего состава (например, секретарь ученого совета и пр.); работники инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных подразделений вуза, осуществляющих вспомогательные функции.

Так как обозначенный контингент сотрудников образовательных организаций выполняет разные функциональные обязанности, соотнося их с определенными видами деятельности, то и управление данным персоналом имеет свои особенности. Тем не менее, можно выделить ДИКТ, применяемые в управлении независимо от категории персонала вуза. Данные технологии можно разделить на две группы: 1) относящиеся к технологиям, создаваемым непосредственно внутри вуза (формирование, развитие и обслуживание единого информационного пространства вуза, что выражается, в частности, в создании и поддержке его официального сайта, построении единой автоматизированной системы управления вузом и пр.), 2) относящиеся к технологиям, созданным вне вуза (например, на базе ERP-платформ).

Кроме того, классификация анализируемых технологий применительно к процессам управления персоналом может включать: программы для ведения делопроизводства, связанного с кадровым учетом; экспертные программы для аттестации персонала, тестирования персонала при отборе; автоматизированные системы управления персоналом, справочно-информационные правовые системы и пр. [6, с. 41].

Таким образом, ДИКТ в системе управления персоналом вуза включают определенное программное обеспечение и технологии, способные автоматизировать ряд функций и процессов, связанных с управлением персоналом. Например, все базисные функции управления персоналом должны быть включены в общее информационное пространство вуза, в единый массив данных (информация о штатном расписании, вакансиях, требованиях к претендентам на вакантные должности, условиях и оплате труда и пр.). Все это, в конечном итоге, повышает эффективность деятельности служб управления персоналом. Так, при подборе и отборе персонала с помощью ДИКТ последние облегчают и ускоряют поиск претендентов на вакантные должности (через объявления на сайте вуза в разделе вакансии; путем обращения к сайтам рекрутинговых фирм, служб занятости и пр.), повышают скорость получения и обработки данных (например, путем отправления резюме претендента по электронной почте, проведения тестирования в онлайн режиме), оперативность документооборота и пр.

Все активнее стали применяться при подборе кадров видеointервью. Применение данных технологий ведет к тому, что управление персоналом образовательной организации становится более эффективным и менее затратным процессом [1].

Одновременно следует констатировать, что в вузах создание единой автоматизированной системы управления персоналом еще не стало реальностью, в связи с чем исследователи отмечают здесь «лоскутную» автоматизацию, когда автоматизируются только отдельные процессы (например, ведение бухгалтерского учета, расчет заработной платы и пр.) [8, с. 225]. В связи с этим перед вузами возникает задача создать в них автоматизированную систему управления, включая и управление персоналом.

Такие системы могут выстраиваться с использованием ERP-платформ (например, на базе платформы ПАРУС [3]; интегрированной информационной системы автоматизации управления вузом Галактика ERP [9] и др.). В частности, один из модулей системы управления вузом на базе Галактика ERP — система электронного документооборота (СЭД) и управления взаимодействием «DIRECTUM» — <https://www.galaktika.ru/spb/sistemy-elektronnogo-dokumentooborota-2.html> предназначена для управления персоналом вуза (кадровым составом). С ее помощью автоматизируется решение следующих задач: ведение штатного расписания вуза с формированием соответствующей отчетности и кадрового учета; составление и утверждение приказов, касающихся кадрового состава вуза (прием на работу, кадровые перемещения, отпуска, увольнения и пр.); назначение всех видов начислений; проведение аттестации с сохранением ее результатов; формирование статистической и аналитической отчетности по комплектованию и учету кадров [7].

Системы подобного рода могут создаваться и самими вузами. Например, в МГУ им. М.В. Ломоносова создана информационно-аналитическая система (ИАС) «Наука МГУ» («ИСТИНА»), основное предназначение которой — сбор, систематизация, хранение и анализ наукометрической информации с целью подготовки и принятия управленческих решений [2]. Эта система решает (в частности, для ППС и НППР) проблемы учета и оценки эффективности персональной деятельности (например, составление рейтинга ППС и НППР), в том числе учета образовательной (производится импорт данных из БД «Педагогическая нагрузка») и научной деятельности, при этом используются данные о должности сотрудника и его персональные данные. Система применяется также в конкурсных процедурах (разработаны универсальные механизмы по автоматизации конкурсных процедур, определения потенциального круга участников и экс-

пертов, сбор конкурсных заявок); ее данные используются в стимулировании труда сотрудников (например, при назначении соответствующей комиссией стимулирующих надбавок к заработной плате).

Внедрение ДИКТ в процессы управления персоналом вуза имеет свои достоинства и недостатки. К числу их достоинств можно отнести:

- ◆ формализацию и упорядочивание всех процессов, связанных с управлением персоналом в вузе, включая исключение дублирования функций;
- ◆ создание, накопление, сохранение и эффективное использование единой базы данных, что повышает степень обоснованности и своевременности принимаемых управленческих решений за счет централизации обработки информации;
- ◆ повышение производительности труда за счет сокращения времени на выполнение рутинных операций (например, при ведении кадрового делопроизводства: однократный ввод базовых данных позволяет в дальнейшем лишь отслеживать актуальность внесенной информации и при необходимости вводить в нее изменения; об эффективности таких технологий свидетельствует тот факт, что на работу с документацией кадровые работники тратят 20–60% рабочего времени [6, с. 45]); увеличения скорости сбора, передачи и обработки информации; поиска нужной информации; повышения согласованности работы разных подразделений вуза; оптимизации его структуры; оперативности документооборота и контроля;
- ◆ оперативное нахождение необходимых данных и быстрое формирование отчетности;
- ◆ защиту персональных данных;
- ◆ повышение прозрачности управления персоналом вуза (например, при распределении стимулирующих надбавок можно обратиться к анализу результатов образовательной и научной деятельности ППС и НППР, а отчеты по подразделениям вуза, размещенные на его сайте, дают возможность оценить и сравнить результаты их деятельности и пр.);
- ◆ повышение информированности персонала вуза о принимаемых управленческими структурами решениях;
- ◆ использование возможностей Интернета в управлении персоналом вуза (например, размещение в Сети информации о вакансиях в вузе).

Среди рисков введения ДИКТ в управление персоналом следующие:

- ◆ сокращение численности управленческого персонала вуза (в частности, кадровых служб) или перевод данных работников на неполную ставку;

- ◆ высокий уровень затратности на приобретение и обслуживание привлекаемых коммуникационно-информационных технологий;
- ◆ несанкционированный доступ к базе данных вуза и утечка информации о персонале организации;
- ◆ возможные дискриминационные моменты по отношению к той или иной части персонала вуза (например, в отношении тех, кто не владеет компьютерными технологиями); причем данные моменты могут проявляться, например, при использовании технологии таргетинга при подборе персонала вуза, когда «работодатель размещает объявление о вакансии через социальную сеть (Facebook, Google+, Инстаграм, LinkedIn и др.), при этом заранее оговаривается круг пользователей, которые смогут увидеть данное объявление» [1, с. 44], в результате данное объявление видит ограниченный круг лиц;
- ◆ неоднозначность в оценке использования личной информации о персонале, в частности, из соцсетей (например, фотографий провокационного характера, фактов личной жизни и пр.); возможность нарушения прав персонала (в том числе претендентов на вакантные должности) на личное пространство (частную жизнь).

В настоящее время отсутствует единый подход к автоматизации основных процессов управления персоналом в вузе, как отсутствует и системный подход к данному управлению, что ведет к разорванности информационного пространства. Кроме того, внедрение ДИКТ в управлении персоналом вуза необходимо ставит вопрос и об эффективности такого внедрения. Вместе

с тем не существует единого подхода к оценке данной эффективности. По меньшей мере, можно выделить ряд подходов к ее оценке:

- ◆ социальная эффективность связана с оценкой удовлетворенности коллектива вуза процессами управления персоналом в нем;
- ◆ целевая эффективность — оценка управления персоналом вуза с точки зрения достижения его целей;
- ◆ экономическая эффективность — оценка соотношения затрат на приобретение, внедрение и обслуживание информационно-коммуникационных систем и полученной от этого прибыли (например, за счет оптимизации численности состава кадровой службы);
- ◆ организационная эффективность — оценка деятельности подсистемы управления персоналом до и после внедрения ДИКТ (точность и скорость передачи управленческой информации; быстрота ее обработки и пр.).

Таким образом, проведенный анализ показал, что внедрение ДИКТ в управление персоналом вуза является насущной необходимостью, оно позволяет существенно повысить эффективность и качество данного процесса. При этом следует помнить и о негативных последствиях от внедрения данных технологий. Вместе с тем следует признать, что ДИКТ наиболее эффективны в процессах управления персоналом вуза в случаях, когда они не заменяют полностью сотрудников кадровых служб, а дополняют их деятельность, так как креативность в решении проблем, критичность мышления свойственны пока только людям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зорина О. О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски // *Право и экономика*. 2018. № 8. С. 43–48.
2. Интеллектуальная система тематического исследования научно-технической информации (ИСТИНА) /под ред. В. А. Садовниченко. М.: Издательство Московского университета, 2014. 262 с.
3. ПАРУС-Вуз [Электронный ресурс]. URL: <http://parusvuz.ru>. (дата обращения 01.12.2018).
4. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» //Собрание законодательства РФ. 19.08.2013. № 33. Ст. 4381.
5. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»» //Собрание законодательства РФ. 07.08.2017. Ст. 5138.
6. Романова Ю.Д., Винтова Т. А., Коваль П. Е., Музычкин П. А. Информационные технологии в управлении персоналом. М.: Юрайт, 2016. 291 с.
7. СЭД [Электронный ресурс]. URL: <https://www.galaktika.ru/vuz/elektronnyj-dokumentooborot.html> (дата обращения 01.12.2018).
8. Управление высшим учебным заведением /под общ. ред. С. Д. Резника В. М. Филиппова. М.: ИНФА-М, 2018. 416 с.
9. Управление персоналом в системе Галактика ERP [Электронный ресурс]. URL: http://fintech.ru/files/ERP/gal_personal.pdf. (дата обращения 01.12.2018).
10. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 19.07.2018) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» //Российская газета. 2006. 29 июля; Консультант Плюс. 2018. 01 декабря.