

## ***Секция «Управление персоналом»***

### **АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**А.В. Авдонина**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Актуальность автоматизации системы обучения персонала рассмотрена нами на примере HR-департамента ООО «КлаудЛинк». Основным видом деятельности компании является консультативная: обеспечение мобильности бизнес-процессов различных организаций, как коммерческих, так и государственных. Кадровая политика представляет собой серьезную работу по настройке сложнейшего социально-технологического механизма, который прямым образом влияет на темпы среднесрочного и долгосрочного развития компании. Несмотря на разноплановую деятельность HR-департамента и упорную работу сотрудников, на данный момент процессы в системе обучения и развития сотрудников имеют обрывочный характер, т.е. разрабатываются мероприятия, этапы, проводятся курсы (как внутренние, так и внешние) Но общая база знаний и система обучения, как таковые отсутствуют:

- Приходя на новый проект или переходя между ними, сотрудник не всегда может познакомиться и собрать необходимую для него информацию лично, т.к. существует вероятность, что команда будет распределенной (то есть находиться в других регионах/странах).

- Стек технологии, этапы разработки и принципы написания кода могут различаться в разных командах и поддерживать единообразие в процессе разработки информационного продукта необходимо для поддержания качества и стабильности сервисов. Именно поэтому необходимо иметь определенный ресурс, где сотрудник мог бы оперативно ознакомиться с это

информацией. В противном случае, это отразится на конечном продукте и прибыли компании.

Проанализировав специфику работы и особенности рабочих процессов, а также сложности, которые возникают у новых сотрудников, было принято решение о запуске проекта по созданию электронной базы знаний. Первым отделом, на котором будет апробироваться данный проект стал HR-департамент. На данный момент в команду рекрутеров вошло три новых сотрудника, без опыта работа IT-рекрутинга, поэтому необходимо оперативно обучить их основным принципам подбора и показать специфику работы компании. Сложность адаптации заключается в том, что нагрузка на новый персонал выше нормы (более 20 вакансий на человека). Следовательно, обучать и вводить сотрудников в курс дела без потери качества и скорости подбора невозможно.

При создании базы знаний проектная команда будет руководствоваться следующими целями: аккумулировать и систематизировать информацию, необходимую для эффективного подбора персонала; обеспечить бесперебойный процесс подбора персонала, без потери качества, в случае больничного/отпуска одного из участников команды; сократить срок вхождения в рабочие процессы новых рекрутеров.

Команда так же ставит следующие задачи: собрать и систематизировать необходимую информацию, наработанную рекрутерами и менеджерами по персоналу; описать бизнес-процессы подбора персонала и принципы взаимодействия рекрутеров и заказчиков (линейных менеджеров); простимулировать творческий подход к работе; провести обмен знаниями внутри команды подбора персонала; выделить и отобразить сроки закрытия вакансии.

При наполнении базы знаний необходимо использовать инструменты Excel, Хантфлоу, Карьерный портал, Draw.IO (табл. 1).

Таблица 1. Инструменты для создания базы знаний в ООО «КлаудЛинк»

Инструменты	Характеристика
Excel	Информация аккумулируется в одном файле. Здесь отображается структура информации и последовательность шагов в процессах
Хантфлоу	Аккумулируется информация о заказчиках и кандидатах. Вычисляются средние сроки подбора, исходя из средней воронки подбора персонала
Карьерный портал	Генерируется информация о заказчиках, локациях, где ведется подбор, информация о проектах, на которые открыты вакансии
Draw.IO	Описываются бизнес-процессы подбора и принципы взаимодействия рекрутеров и линейных менеджеров

База знаний содержит информацию о (табл. 2): заработных платах; анализ рынка; процессе подбора: роли и зоны ответственности в отделе; реализуемых и перспективных проектах и технологиях; модели компетенций, необходимой для оценки кандидатов; информировании и ознакомлении линейных менеджеров с бизнес-процессами подбора в компании.

Таблица 2. Содержание базы знаний для рекрутеров в ООО «КлаудЛинк»

№	Содержание	Назначение
1	Рекрутмент	
1.1	Рекрутмент_inhouse	бизнес-процесс для команды подбора по классическому рекрутингу (найм на проектную разработку)
1.2	Ведение базы в ХФ	правила ведения базы кандидатов
1.3	Шаблон Брифа	снятие потребности при появлении новой вакансии в работе
2.	Адаптация	бизнес-процесс адаптации
3.	Реферальная программа и отклики	бизнес-процесс программы «Рекомендуй друга» и «Отклики»
4.	Поддержка клиентских групп	
4.1	Клиентские группы	распределение HR по клиентским группам
4.2	HR-процессы	описание функционала HR-департамента
5.	Ревью (ассесменты)	
5.1	Ревью механика для HR	бизнес-процесс ревью (ассесмента) - что делает HR-департамент
5.2	Таблица для согласования изменений по итогам ревью	форма для согласования изменений по итогам ревью
5.3	Форма для прогнозирования ревью	форма для прогнозирования изменений фонда оплаты труда
6.	Обучение и развитие	
6.1	Внешнее обучение механика	бизнес-процесс для HR по внешнему обучению
6.2	Внутреннее обучение	бизнес-процесс для HR по внутреннему обучению

7.	Аналитика и отчетность	
7.1	Бенчмаркинг	обзор заработных плат
7.2	Прогноз по закупкам техники	прогноз по закупкам техники для команды ИТ-инфраструктуры
8.	Comp&ben	
	Матпомощь	компенсация от компании

В базе знаний отображается вся необходимая информация для эффективного вхождения в процесс подбора персонала. Используя данный инструмент в работе отдела подбора персонала, будет оптимизирован процесс рекрутинга для сторонних заказчиков и сокращено время адаптации новичков.

В дальнейшей перспективе похожие инструменты будут внедряться не только в административные отделы, но и в отделы разработки. Тем самым будет обеспечена систематизация всей информации за счет создания общекорпоративной базы знаний и улучшения корпоративного портала.

#### ***Список использованных источников:***

1. Васяйчева В.А. Основополагающие факторы конкурентоспособности отечественной промышленности / Управленческий учет. 2016. № 6. С. 10-17.
2. Автоматизированные системы управления персоналом // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.innogos.ru> (дата обращения: 30.10.2019.)