

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Использование информационных технологий при формировании
кадрового состава организации (на примере ООО «Про Айти Ресурс»)**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом

Экономического факультета

Никитюк Людмилы Александровны

Научный руководитель

к.э.н, доцент

С. В. Аракчеева

Зав кафедрой

к.э.н, доцент

Л.И. Дорофеева

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ. В условиях цифровой экономики, формирование кадрового состава становится критическим фактором для успешного функционирования и конкурентоспособности организаций. Стремительное развитие цифровых технологий и изменяющиеся требования рынка труда обуславливают необходимость постоянного совершенствования, развития стратегий, методов и инструментов, используемых в процессе формирования кадрового состава.

Организации должны быть готовы адаптироваться к новым цифровым трендам и изменениям в сфере работы с персоналом. Внедрение передовых технологий, таких как искусственный интеллект, автоматизация и аналитика данных, позволяет сделать подбор персонала более точным и эффективным.

Целью дипломной работы является изучение использования информационных технологий при формировании кадрового состава организации и выявление направлений их совершенствования.

В процессе написания дипломной работы были поставлены такие задачи, как:

— ознакомиться с организационно – экономическими основами использования информационных технологий в системе кадрового менеджмента;

— проанализировать динамику развития методов формирования кадрового состава организации;

— рассмотреть основные принципы и этапы формирования кадрового потенциала в условиях цифровой экономики;

— провести анализ организационно-экономической характеристики организации;

— рассмотреть особенности и оценить уровень цифронизации при формировании кадрового состава;

— разработать основные направления развития использования информационных технологий при формировании кадрового состава;

— дать оценку экономической эффективности предложенных мероприятий.

Предметом исследования является система организационно-экономических отношений, складывающиеся при формировании кадрового состава организации в условиях цифровой экономики.

Объектом исследования является персонал организации ООО «Про Айти Ресурс».

Информационной базой для исследования послужили федеральные и локальные нормативно-правовые акты, федеральные информационные ресурсы ЕГРЮЛ, федеральная налоговая служба, внешняя статистическая отчетность организации.

В процессе проведения исследования использовались различные методы, включая монографический анализ, теоретическое исследование, статистический анализ, финансовый анализ и аналитическое исследование.

Работа состоит из трех глав, введения, заключения и список использованных источников.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ. В первой главе дипломной работы «Информационные технологии как современная парадигма кадрового менеджмента» исследование сосредоточено на изучении роли информационных технологий в области кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент является важным элементом любой организации и играет ключевую роль в достижении ее целей и задач. Использование ИТ в кадровом менеджменте позволяет существенно улучшить эффективность работы и снизить затраты организации на управление персоналом.

Законы и положения, регулирующие кадровый менеджмент в РФ, представляют собой необходимую основу для правильной организации работы с персоналом. Однако, в современных условиях, необходимо также учитывать требования цифровой экономики и обеспечивать соответствующую подготовку и развитие персонала.

Кадровый менеджмент в цифровой экономике – это очень важный аспект, поскольку новые технологии и цифровые процессы требуют специалистов с соответствующими знаниями и навыками.

Поэтому в первой главе также рассматриваются различные программы и стратегии, разрабатываемые правительством Российской Федерации направленные на развитие цифровой инфраструктуры, создание новых цифровых продуктов и услуг, развитие кадрового потенциала и повышение качества жизни граждан.

Стратегия развития цифровой экономики в РФ на период до 2030 года, утвержденная в 2017 году, является одним из важнейших документов в этой области. В рамках данной стратегии предусмотрены мероприятия, направленные на развитие цифровой инфраструктуры, создание новых цифровых продуктов и услуг, развитие кадрового потенциала и повышение качества жизни граждан.

На данный момент существует ряд одобренных программ, нацеленных на развитие цифровой экономики в России. Среди них можно выделить: программа развития информационных технологий в Российской Федерации на 2021-2030 годы (ПРИТ-2030), национальный проект «Цифровая экономика», программа развития кадрового потенциала на 2021 - 2025 годы, программа повышения профессиональной компетентности работников на 2021-2023 годы, программа развития кадровой службы организации на 2021-2025 годы.

В этой же главе учитывается динамика и изменения в подходах к формированию кадрового состава на протяжении времени. Рассматривается переход от традиционных методов к современным инновационным подходам, таким как использование социальных сетей, аутсорсинг кадровых функций, методы оценки компетенций и другие. Исследуется их влияние на процессы найма, подбора и развития персонала в организациях.

Далее анализируются основные принципы и этапы формирования кадрового потенциала в условиях цифровой экономики. Анализ позволяет выделить ключевые принципы, которые должны лежать в основе

эффективного формирования кадрового потенциала в условиях цифровой экономики. Рассматриваются различные этапы процесса формирования кадрового потенциала, включая идентификацию потребностей, планирование, привлечение и развитие персонала. Особое внимание уделяется учету изменений в требованиях рынка труда, использованию информационных технологий и развитию цифровых навыков сотрудников.

Таким образом, первая глава дипломной работы предоставляет полный обзор организационно-экономических основ использования информационных технологий в системе кадрового менеджмента. Исследование позволяет оценить важность информационных технологий в управлении персоналом и их влияние на результативность организации в современных условиях.

В целом, первая глава дипломной работы является важной основой для дальнейшего исследования и разработки стратегий в области кадрового менеджмента. Полученные результаты и выводы могут быть использованы для оптимизации работы HR-отделов и повышения эффективности управления персоналом в организациях.

Вторая глава дипломной работы «Анализ и оценка сложившейся системы цифровизации в сфере кадрового менеджмента» представляет собой детальный анализ и оценку системы цифровизации, применяемой в области кадрового менеджмента, на примере организации – ООО «Про Айти Ресурс».

Организация «ООО «Про Айти Ресурс» является дочерней компанией ООО «Группа компаний ОТР», зарегистрирована 13 июля 2012 года и с тех пор успешно развивается в области IT-аутсорсинга и консалтинга.

Основным видом деятельности компании является предоставление услуг в области разработки и внедрения информационных систем, а также сопровождение и поддержка уже существующих систем.

Основными клиентами компании являются предприятия среднего и крупного бизнеса в различных отраслях экономики, в том числе финансовый сектор, производственные предприятия, розничные сети, организации образования и здравоохранения.

Компания ООО «Про Айти Ресурс» имеет матричную организационную структуру.

Анализ финансового положения и эффективности деятельности компании ООО «Про Айти Ресурс» показал, что соотношение основных качественных групп активов организации на 31 декабря 2022 г. характеризуется большой долей (90,3%) текущих активов и незначительным процентом внеоборотных средств. Активы организации за весь рассматриваемый период увеличились на 243 957 млн. руб. (на 59,7%). Несмотря на значительное увеличение активов, собственный капитал уменьшился на 89,4%, что негативно характеризует динамику изменения имущественного положения организации.

А также, чистые активы организации на 2022 год намного (в 3,9 раза) превышают уставный капитал. Данное соотношение положительно характеризует финансовое положение, полностью удовлетворяя требованиям нормативных актов к величине чистых активов организации. При этом следует отметить снижение чистых активов на 89,4% за рассматриваемый период (19 – 22гг). Несмотря на нормальную относительно уставного капитала величину чистых активов, их дальнейшее снижение может привести к ухудшению данного соотношения.

Анализ эффективности деятельности и рентабельности компании ООО «Про Айти Ресурс» за 2020-2022 год

За 2022 год годовая выручка составила 1 792 299 млн. руб. За весь рассматриваемый период годовая выручка явно выросла (+225 755 млн. руб.).

За последний год прибыль от продаж составила 68 157 млн. руб. За рассматриваемый период (с 2019 г. по 2022 г.) финансовый результат от продаж ощутимо снизился (-6 389 млн. руб.).

Рентабельность за последний год имеет положительные значения, поскольку организацией получена как прибыль от продаж, так и в целом прибыль от финансово-хозяйственной деятельности за данный период.

Таким образом, можно сделать вывод, что ООО «Про Айти Ресурс» является финансово устойчивой компанией с высокой репутацией и стабильной клиентской базой, что говорит об эффективности ее деятельности и перспективах дальнейшего развития.

Кадровый состав организации ООО «Про Айти Ресурс» представлен динамичной командой высококвалифицированных профессионалов, специализирующихся в области информационных технологий. В настоящее время компания имеет общую численность более 500 сотрудников, которые активно вовлечены в достижение целей и успехов компании.

Анализ кадрового состава за 2020-2022 год показал, что общая численность трудовых ресурсов увеличилась на 64,6% (за период 2020-2022гг). Основную долю 68,7% занимают люди в возрасте от 20 до 30 лет с высшим или средне-профессиональным образованием. Так же вырос общий стаж от 5 года до 10 лет на 54,3%, а это значит, что компанию склоняет к удержанию персонала. А уровень текучести кадров в организации варьировался от 5.59% до 25.07% в рассматриваемый период. Относительно высокий показатель в 2020 году может указывать на проблемы, которые привели к увольнениям сотрудников. В последующие годы показатель текучести снизился, что может свидетельствовать о стабилизации ситуации.

ООО «Про Айти Ресурс» является крупной компанией в сфере информационных технологий и имеет свои особенности в формировании кадрового состава.

Одной из таких особенностей является высокий уровень требований к квалификации сотрудников. В связи с быстрым развитием технологий в IT-сфере, компания стремится привлекать к работе только высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт работы в сфере IT и способных быстро адаптироваться к новым технологиям.

Подбор кадров в ООО «Про Айти Ресурс» происходит по определенной процедуре, которая включает следующие этапы: анализ потребностей компании в персонале; размещение вакансии; собеседование; техническое

интервью; интервью с руководством; принятие решения и подписание договора.

На основании проведенного анализа, можно сделать вывод, что ООО «Про Айти Ресурс» активно использует цифровые технологии на всех этапах формирования кадрового состава, начиная от размещения вакансий и заканчивая оценкой эффективности процесса подбора.

Для того что бы повысить уровень цифровизации при формировании кадрового состава в компании ООО «Про Айти Ресурс», были предложены два этапа совершенствования: первый – это внедрение системы управления кандидатами (ATS) и других технологий для автоматизации процесса подбора.

На данный момент ООО «Про Айти Ресурс» мало задействует системы управления кандидатами (ATS) и другие технологии для автоматизации процесса подбора и улучшения его эффективности. Внедрение ATS позволит автоматизировать многие процессы, связанные с подбором персонала, такие как просмотр и анализ резюме, отбор кандидатов, управление контактами и т.д. ATS также позволит повысить скорость обработки кандидатов, уменьшить количество ошибок и упростить процесс принятия решений.

Кроме автоматизации процесса подбора, важным аспектом формирования кадрового состава является адаптация и обучение сотрудников. На данный момент ООО «Про Айти Ресурс» использует для адаптации сотрудников только онлайн-курсы и вебинары.

В третьей главе дипломной работы, основываясь на общем анализе компании ООО «Про Айти Ресурс», были предложены следующие направления развития: внедрение системы управления кандидатами (ATS) и внедрение внутренней системы обучения (LMS).

В данной главе были выделены основные критерии, которыми может руководствоваться компания ООО «Про Айти Ресурс» при выборе системы управления кандидатами (ATS) и внутренней системы обучения (LMS). Эти критерии включали в себя функциональность, гибкость, интеграционные возможности, безопасность данных, пользовательский интерфейс и другие

аспекты, которые важны для успешного внедрения и использования этих систем.

На основе этих критериев был проведен обзор популярных ATS и LMS, представленных на рынке. Были выделены несколько рекомендуемых ATS и LMS, которые могут эффективно соответствовать потребностям и целям компании.

Внедрение ATS позволит оптимизировать процесс подбора кандидатов и улучшить его эффективность за счет автоматизации задач. Система «Skillaz» соответствует требованиям ООО «Про Айти Ресурс» в области облачной технологии, готовности к изменениям и возможности полного воспроизведения процесса массового рекрутмента. Это делает ее оптимальным выбором для компании в целях улучшения эффективности и эффективности процесса подбора персонала.

Системы TeachBase имеет множество функций, удобна в использовании, а также надежна и безопасна. Внедрение TeachBase позволит компании эффективно управлять процессом адаптации и обучения, повысить качество образовательных программ, а также ускорит процесс вхождения в проект новых сотрудников.

На основе предложенных мероприятий был сделан расчет экономической эффективности, который показал, что внедрение ATS приведет к существенному сокращению времени в процессе подбора и отбора персонала, на 49,3% и приведет к сохранению денежных средств при сокращении штата HR-специалистов.

А с LMS TeachBase затраты сокращаются на 47,5% за год, все обучающие материалы находятся в облачном хранилище, удобным в использовании и к которому будет предоставляться персональный доступ любому заинтересованному лицу. Для первоначального ознакомления и отслеживанию результатов достаточно будет 1 специалиста на данную позицию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Исследование показывает, что кадровый менеджмент является неотъемлемым элементом любой организации и играет ключевую роль в достижении ее целей и задач. Отличительной особенностью эффективного кадрового менеджмента является использование информационных технологий (ИТ), которые позволяют значительно улучшить эффективность работы и снизить затраты организации на управление персоналом. В данном контексте актуальность дипломной работы подкрепляется нормативно-правовыми актами, которые регулируют сферу кадрового менеджмента и информационных технологий. Эти акты включают в себя законы, указы и постановления, которые определяют требования и стандарты в области кадрового менеджмента и информационных технологий.

Существует ряд одобренных программ, которые реализуются в России в рамках развития цифровой экономики и кадрового менеджмента. Они включают в себя программы развития информационных технологий, национальный проект «Цифровая экономика», программы развития кадрового потенциала, повышения профессиональной компетентности и развития кадровой службы организации.

Проанализировав динамику развития методов формирования кадрового состава на протяжении времени был сделан вывод, что современные методы формирования кадрового состава ориентированы на поиск и привлечение квалифицированных специалистов, а также на их оценку и развитие. Это позволяет компаниям обеспечивать необходимый уровень квалификации и компетентности сотрудников, а также повышать эффективность их работы.

Кроме того, изучение основных принципов и этапов формирования кадрового потенциала в условиях цифровой экономики предоставляет практические рекомендации по оптимизации процессов управления персоналом с использованием информационных технологий. Результаты исследования помогут организациям эффективно планировать и привлекать необходимых специалистов, разрабатывать программы развития и удержания

квалифицированных сотрудников, а также адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка труда.

Организация «ООО «Про Айти Ресурс» является дочерней компанией ООО «Группа компаний ОТР», зарегистрирована 13 июля 2012 года и с тех пор успешно развивается в области IT-аутсорсинга и консалтинга.

Основным видом деятельности компании является предоставление услуг в области разработки и внедрения информационных систем, а также сопровождение и поддержка уже существующих систем.

Анализ финансового положения и эффективности деятельности компании показал, что ООО «Про Айти Ресурс» является финансово устойчивой компанией с высокой репутацией и стабильной клиентской базой, что говорит об эффективности ее деятельности и перспективах дальнейшего развития.

Анализ кадрового состава организации ООО «Про Айти Ресурс» показал, что общая численность трудовых ресурсов, за период 2020-2022гг, увеличилась на 64,6%. Основную долю 68,7% занимают люди в возрасте от 20 до 30 лет с высшим или средне-профессиональным образованием. А общий стаж от 5 года до 10 лет вырос на 54,3% значит, что компанию склоня к удержанию персонала.

Полученные результаты текучести кадров показывают, что уровень текучести в организации варьировался от 5.59% до 25.07% в рассматриваемый период. Относительно высокий показатель в 2020 году может указывать на проблемы, которые привели к увольнениям сотрудников. В последующие годы показатель текучести снизился, что может свидетельствовать о стабилизации ситуации.

Таким образом, средний показатель текучести кадров за период с 2020 по 2022 год составляет около 12.13%. Это может свидетельствовать о некоторой степени стабильности и удержания сотрудников в организации.

На основании проведенного анализа особенностей формирования кадрового состава организации, был сделан вывод, что ООО «Про Айти

Ресурс» активно использует цифровые технологии на всех этапах формирования кадрового состава, начиная от размещения вакансий и заканчивая оценкой эффективности процесса подбора.

Для размещения вакансий компания использует несколько популярных цифровых платформ, таких как HeadHunter, SuperJob, и сайт компании. Кроме того, для привлечения кандидатов и улучшения бренда компании, ООО «Про Айти Ресурс» использует социальные сети и рекламные платформы.

В процессе собеседования и оценки кандидатов, компания использует различные технологии, такие как видеоконференции, онлайн-тестирование и программные средства для анализа резюме и обработки данных кандидатов. Это позволяет значительно ускорить процесс отбора и сократить затраты на найм.

Кроме того, компания проводит оценку эффективности процесса подбора, используя соответствующие программные средства и аналитические инструменты.

Для того что бы повысить уровень цифровизации при формировании кадрового состава в компании ООО «Про Айти Ресурс», были рассмотрены два метода совершенствования: внедрение системы управления кандидатами (ATS) и внедрение внутренней системы обучения (LMS).

Были выделены основные критерии, которыми может руководствоваться компания ООО «Про Айти Ресурс» при выборе системы управления кандидатами (ATS) и внутренней системы обучения (LMS). На основе этих критериев был проведен обзор популярных ATS и LMS, представленных на рынке. Были выделены несколько рекомендуемых ATS и LMS, которые могут эффективно соответствовать потребностям и целям компании. Каждая из этих систем была проанализирована с точки зрения соответствия основным критериям и потенциала для реализации поставленных задач, и стратегий ООО «Про Айти Ресурс».

Для каждой системы произведен расчёт экономической эффективности, Оценка эффективности проводилась с учетом различных аспектов, включая

финансовые, операционные и качественные показатели. Были определены основные показатели успеха, такие как сокращение времени на подбор персонала и повышение эффективности адаптации сотрудников.

Таким образом, введении ATS «Skillaz» уменьшит время закрытия вакансии на 49,3% и приведет к сохранению денежных средств при сокращении штата HR-специалистов.

Внедрение LMS «TeachBase» поможет эффективнее проводить и отслеживать адаптацию новых сотрудников, а затраты сократятся на 47,5%.