

Особенности социальной диагностики в корпоративной информационной системе управления персоналом

А. Ш. ДАСАЕВ

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

В статье рассматривается возможность использования современной информационной системы управления персоналом в качестве основы для создания средств социальной диагностики, указываются предпосылки к этому.

Ключевые слова: социальная диагностика, информационная система, управление персоналом.

В наше время уже сложно представить себе крупную компанию, которая могла бы успешно функционировать и развиваться без использования информационных систем (ИС), автоматизирующих ее хозяйственную деятельность. Автоматизации, как правило, подлежит ведение бухгалтерского и налогового учета, формирование финансовой отчетности, управление персоналом, логистика, управление производством, планирование мощностей и еще множество других функций. В крупных компаниях большинство этих функций обычно связывает воедино ERP-система (*Enterprise Resource Planning System* — Система планирования ресурсов предприятия). ERP-система — это корпоративная информационная система, предназначенная для автоматизации учета и управления. В большинстве случаев ERP-системы строятся по модульному принципу и в той или иной степени охватывают все ключевые процессы в деятельности компании. Благодаря интеграции неоднородных систем в информационную систему, основанную на единой базе данных, ERP-система делает возможной организационную стандартизацию различных географически разделенных подразделений, позволяет использовать лучшие практики управления бизнесом, основанные на мировом опыте.

Помимо решения задач, касающихся автоматизации бизнес-процессов компании, ИС являются основным источником информационного обеспечения управления. Информация, хранящаяся в ИС, детально характеризует объект управления и всегда актуальна, так как является отражением реальных автоматизируемых процессов. Благодаря тому что

информация хранится в структурированном виде в реляционных базах данных, она легко и быстро может быть представлена в любом удобном для анализа виде.

Современные комплексные информационные системы управления персоналом принято называть HRM-системы (от англ. *Human Resource Management* — управление человеческим ресурсом) или HCM-системы (от англ. *Human Capital Management* — управление человеческим капиталом). На крупных предприятиях они обычно являются одним из модулей ERP-системы и помимо учетного (кадровый учет, штатное расписание, документооборот, учет рабочего времени и отпусков, пенсионный и военный учет и т. д.) и расчетного (расчет заработной платы, налоговые выплаты, надбавки и вычеты и т. д.) контуров, обрабатывающих количественные данные, включают в себя как таковой HR-контур, предназначенный для работы с качественными показателями персонала. К нему можно отнести средства управления эффективностью персонала, обучением, компенсациями и премиями, средства планирования карьеры и анализа потребности в персонале, средства формирования кадрового резерва. Этот контур сейчас развивается наиболее активно. По данным независимой исследовательской фирмы *Forrester Research*, рост спроса на функционал «управления талантами» в 2010 г. по сравнению с 2009 г. составил 16,5%, при том что рост рынка HRM-систем в целом был 8,3% (Функционал HRM-систем: Электр. ресурс).

Несмотря на активное развитие функциональных возможностей, связанных с управлением персоналом, на рынке HRM-систем все

еще отсутствуют системы, позволяющие анализировать динамику развития социальных процессов и явлений в организации, обладающие функциональностью поддержки социального развития коллектива, социального планирования, выявления проблем управления. Такие технологии могли бы облегчить работу менеджерам и сократить расходы на управленческое консультирование. Важным этапом для решения указанных задач является социальная диагностика организации. На этом этапе определяются состояние социальных объектов, выявляются проблемы функционирования организации. В. В. Щербина описывает средства социальной диагностики как специфическую социальную технологию — «это достаточно жесткий и тиражируемый алгоритм получения информации о состоянии конкретного социального объекта, созданный под конкретную (повторяющуюся) практическую задачу» (Щербина, 2007: 30–31). Предпосылками для создания таких средств на базе HCM-систем являются наличие большого количества структурированной, постоянно обновляемой информации в самой системе; широкие возможности модификации системы; наличие моделей структуры персонала и организационной структуры.

Имеющаяся организационная структура в системе может послужить основой для системы ведения социальной диагностики организации, так как объекты этой структуры (департаменты, отделы, сотрудники) являются также основными объектами социальной диагностики. В. В. Щербиной в качестве объекта социальной диагностики рассматриваются социальные целостности: организация, социальная группа (подразделение), работник, включенный в деятельность (там же). Объекты социальной диагностики являются точкой соприкосновения различных взглядов на социальную диагностику, это позволяет использовать разнообразные подходы к созданию средств социальной диагностики на основе HCM-системы. Каждый объект в организационной структуре HCM-системы обладает широким набором характеристик и различными видами связи с другими объектами. Все характеристики объекта (в том числе его связи

с другими объектами) ведутся схожим образом: каждая характеристика, если говорить упрощенно, представляет собой таблицу, столбцами в которой являются единичные элементы информации, составляющие данную характеристику объекта (к примеру, для характеристики «адрес прописки» столбцами будут «страна», «город», «улица» и т. д., а также даты начала и окончания периода времени в котором человек был зарегистрирован по этому адресу), а строками являются различные временные интервалы, на которых характеристика имеет разные значения или же различные виды одной и той же характеристики («адрес регистрации», «адрес проживания»). Таким образом, можно добавить в набор характеристик объекта практически любой качественный или количественный признак или вид связи, необходимые для анализа. К тому же в системе предусмотрена возможность добавить в организационную структуру другие виды объектов, например социальные группы и общности.

С точки зрения естественно-научной (позитивистской) традиции Г. С. Батыгин трактует диагностику как универсальный для науки и практики процесс классификации объектов (по разным основаниям), при котором объект описывается в терминах эмпирически «наблюдаемого поведения», но его существенные характеристики опознаются и осмысляются с помощью (и в терминах) «ненаблюдаемого поведения» или «промежуточных переменных» (Батыгин, 1986: 37–44).

На основе этого подхода можно условно выделить в HRM-системе уже имеющиеся явные признаки, характеризующие объект диагностики (например, пол, возраст, уровень дохода, образование, количество детей, наличие льгот и т. д.). Стандартными средствами HRM-системы путем задания условий выбора по явным признакам можно идентифицировать объекты, обладающие латентными признаками (например, определенным статусом), агрегировать объекты в группы. Далее полученные признаки можно использовать при анализе социальных процессов и явлений, проводя сравнения объектов по различным основаниям. К примеру, при установлении причин

текучести кадров можно принимать в расчет социальный состав уволившихся за определенный период сотрудников, анализировать связь между социальной структурой подразделений компании и уровнем текучести в них, прослеживать зависимость между изменением социальной структуры компании и изменением уровня текучести кадров. Существует возможность введения дополнительных признаков, необходимых для реализации конкретных методик социальной диагностики.

В рамках субъективистского или проблемного подхода под социальной диагностикой обычно понимается разновидность комплексного исследования (обследования), направленного на выявление состояния специфического социального объекта — организации. Цели исследования связаны с выявлением проблем, возникающих у управленца в процессе функционирования и развития организации. В качестве основных методов получения информации рассматриваются интервью и игровые методы. В качестве вспомогательных — анализ документов и статистика (Щербина, 2004: 362). В нашей стране эта точка зрения наиболее полно представлена в работах А. И. Пригожина. По его мнению, социальные технологии диагностики относятся к авторским социальным технологиям, плохо тиражируемы, слабо поддаются формализации и автоматизации (Пригожин, 2003: 223–244). Однако полученная на их основе информация может быть формализована и присвоена в виде признаков объектам диагностики. Впоследствии эта информация может использоваться в анализе наравне с другими признаками социальных объектов. Например, полученные с помощью диагностики данные о проблемах управления в подразделении компании или стиле руководства начальника подразделения могут быть присвоены в HCM-системе этим подразделениям или руководителям в виде атрибутов соответствующих объектов организационной структуры. Если вернуться к предыдущему примеру с выявлением причин текучести кадров, то теперь можно будет анализировать состав уволившихся работников еще и по стилю руковод-

ства их бывших начальников или по проблемам управления, существовавшим в их подразделениях.

Благодаря тому что в системе ведется история изменения признаков объектов, можно анализировать динамику изменений состояния социальных объектов.

Наличие интеграции HRM-системы с другими модулями информационной системы предприятия, помимо социальной информации, позволяет использовать в анализе экономические показатели деятельности социальных объектов, такие как количество произведенной продукции, суммы затрат и полученной прибыли.

Реализация средств социальной диагностики на базе HRM-системы может минимизировать затраты на проведение диагностики и обработку результатов во многом благодаря тому, что актуализация организационной структуры и ведение персональных данных обеспечиваются отделом кадров. Часть дополнительных данных можно получить, разработав анкету, заполняемую при поступлении на работу, в таком случае эта функция тоже ляжет на отдел кадров. Проведение опросов можно реализовать через Интернет на базе интернет-портала, интегрированного с системой. Математический анализ данных, графическое представление результатов и формирование отчетов могут быть выполнены в самой системе. При такой организации работы диагностику крупного предприятия сможет осуществлять один социолог.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Батыгин, Г. С. (1986) Обоснование научного вывода в прикладной социологии. М.: Наука.
- Пригожин, А. И. (2003) Методы развития организаций. М.: МЦФЭР.
- Функционал HRM-систем : Обзор Системы управления персоналом HRMS [Электр. ресурс] // TAdviser — портал выбора технологий и поставщиков. URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Функционал_HRM-систем#cite_note-a-0 (дата обращения: 15.02.2013).
- Щербина, В. В. (2004) Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. М.: Независимый ин-т гражданского общества.
- Щербина, В. В. (2007) Социолого-диагностические технологии в управлении: теоретико-

методологические аспекты развития и применения // Социологические исследования. № 3. С. 30–42.

Дата поступления: 15.02.2013 г.

*THE FEATURES OF SOCIAL DIAGNOSTICS
IN CORPORATE INFORMATION HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM*

A. Sh. Dasaev

(Moscow University for the Humanities)

The article deals with an opportunity of the using of modern information human resource management system as a framework for the implementation of social diagnostics. The author specifies preconditions for this opportunity.

Keywords: social diagnostics, information system, human resource management.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATION)

Batygin, G. S. (1986) Obosnovanie nauchnogo vyvoda v prikladnoi sotsiologii. M. : Nauka.

Prigozhin, A. I. (2003) Metody razvitiia organizatsii. M. : MTsFER.

Funktsional HRM-sistem : Obzor Sistemy upravleniia personalom HRMS [Elektr. resurs] // TAdviser — portal vybora tekhnologii i postavshchikov. URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Функционал_HRM-систем#cite_note-a-0 (data obrashcheniia: 15.02.2013).

Shcherbina, V. V. (2004) Upravlenie chelovecheskimi resursami: menedzhment i konsul'tirovanie. M. : Nezavisimyi in-t grazhdanskogo obshchestva.

Shcherbina, V. V. (2007) Sotsiologo-dagnosticheskie tekhnologii v upravlenii: teoretiko-metodologicheskie aspekty razvitiia i primeneniia // Sotsiologicheskie issledovaniia. № 3. С. 30–42.