

УДК 658.3.07, 004.9

DOI: 10.18384/2310-6646-2020-4-89-96

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В НАПРАВЛЕНИИ АВТОМАТИЗАЦИИ WELL-BEING-ПРОГРАММ

Одинцова М. А.

МИРЭА – Российский технологический университет

119454, г. Москва, Проспект Вернадского, д. 78, Российская Федерация

Аннотация.

Цель. Выявить возможности и направления автоматизации программ управления благополучием сотрудников на базе информационных систем управления талантами.

Процедура и методы. Автором проанализированы составляющие и особенности реализации well-being-программ, а также функции современных информационных систем управления талантами. При проведении исследования использованы методы анализа, сравнения, обобщения и интерпретации результатов.

Результаты. Выявлено, что информационные системы управления талантами имеют широкие возможности развития в направлении автоматизации программ управления благополучием, определены перспективные функции, поддерживающие этот процесс.

Теоретическая и/или практическая значимость. В статье сформулированы перспективные функциональные требования к информационным системам управления талантами, позволяющие расширить их возможности.

Ключевые слова: управление персоналом, управление благополучием, well-being-программа, TMS, Talent Management System, информационные системы управления талантами

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF TALENT MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS IN THE DIRECTION OF WELL-BEING PROGRAMS AUTOMATION

M. Odintsova

MIREA – Russian Technological University

78, Vernadsky prospekt, Moscow, 119454, Russian Federation

Abstract.

Aim. To identify the possibilities and directions of automation of employee well-being programs based on talent management information systems.

Methodology. The author analyzes the components and features of the implementation of well-being programs, as well as the functions of modern talent management information systems. During the study, methods of analysis, comparison, generalization and interpretation of the results were applied.

Results. It was revealed that talent management information systems have ample development opportunities in the direction of automation of well-being programs, promising functions supporting this process.

Research implications. The article formulates promising functional requirements for talent management information systems to expand their capabilities.

Keywords: Personnel Management, wellness management, well-being-program, TMS, Talent Management System, talent management information systems.

© СС BY Одинцова М. А., 2020.

Введение

Сегодня многие HR-специалисты говорят о необходимости оценивать, анализировать и планировать не только показатели производительности и эффективности деятельности сотрудников на рабочих местах, но и их общую удовлетворённость своим положением, включая жизнь вне офиса¹.

В нашей стране начинают получать всё большую популярность well-being-программы – программы, направленные на управление благополучием сотрудников. Особое значение такие программы имеют на тех предприятиях, где личность сотрудника играет исключительную роль, а найти замену ему представляется нелёгким и дорогостоящим делом.

Если сотрудник испытывает трудности в своей жизни, он не может посвятить себя работе с той отдачей, которая была бы в случае его удовлетворенности своим положением. А значит, и производительность труда меньше. Стрессы, профессиональное выгорание, большое количество отвлекающих факторов, затрудняющих концентрацию на выполняемой работе, стали сегодня, увы, привычными составляющими рабочих будней. Например, в Великобритании, по данным исследования CIPD², 37% компаний заявляют, что возросло количество случаев отсутствия на работе из-за стресса, а 55% – отмечают рост общих психических расстройств.

Составляющие и особенности реализации well-being-программ

В ходе исследования, проведённого американской компанией Gallup, было выявлено, что о благополучии человека можно судить по 5 основным факторам: карьера, социальный и финансовый факторы, физическое состояние и общественная польза от деятельности³. Любому сотруднику важно знать, что его ценят на работе, прислушиваются к его мнению и уважительно к нему относятся, а выполненная им работа приносит пользу обществу. Немалую роль играют сплочённость коллектива и доброжелательная атмосфера. Для молодых специалистов особенно важна возможность повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице. Хорошее физическое состояние и здоровье несомненно плодотворно отражаются на результатах работы. Заботясь о здоровье сотрудников, компании берут на себя организацию комплексных обедов, предоставление и оплату услуг добровольного медицинского страхования, проводят пропаганду здорового образа жизни. И, конечно же, наиболее весомым фактором является материальное благополучие сотрудников – возможность оплатить необходимые для жизни расходы, позволить себе достойный отдых, здоровое питание⁴.

Исходя из рассмотренных факторов, оказывающих влияние на благополучие человека, well-being-программа должна включать составляющие, ориентированные на достижение стабильного положительного состояния сотрудников в указанных

¹ Алымова Е. Благополучие сотрудников – приоритет для компании «АстраЗенека» // HR-TV: [сайт]. URL: <https://hr-tv.ru/articles/blagopoluchie-sotrudnikov-prioritet-dlja-kompanii-astrazeneka.html> (дата обращения 06.05.20); Ананьева Т. Измеряем благополучие с Lifeaddwiser // Apostrof-Media : [сайт]. URL: <http://apostrof-media.com/blog/wellbeing/izmeryaem-blagopoluchie-s-lifeaddwiser-120.html> (дата обращения 07.05.20); Примак И. Счастье на работе: как управлять благополучием сотрудников // Работа.ua. URL: <https://prohr.rabota.ua/schaste-na-rabote-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov> (дата обращения 06.05.2020).

² Health and Well-Being at Work // Штат: онлайн-журнал. URL: <http://www.hrmedia.ru/node/1622> (дата обращения: 07.05.2020).

³ Примак И. Счастье на работе: как управлять благополучием сотрудников // Работа.ua. URL: <https://prohr.rabota.ua/schaste-na-rabote-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov> (дата обращения 06.05.2020).

⁴ Управление благополучием сотрудника 2020 // Workplace Wellness: [сайт]. URL: <https://moscow.w2conf.events/news/upravlenie-blagopoluchiem-sotrudnika-2020-100457> (дата обращения 08.05.2020).

аспектах: карьера, финансовое положение, социальный статус, здоровье, признание результатов деятельности.

Well-being-программа может включать в себя все перечисленные аспекты, какие-то отдельные компоненты или быть дополнена другими необходимыми на взгляд руководства компании составляющими. Так, например, запущенная в июне 2019 г. в компании Highland Gold well-being-программа включает в себя блоки:

- физическая активность (занятия йогой, корпоративный футбол и др.);
- управление здоровьем (проведение лекций и рассылки по здоровому питанию, ЗОЖ, вакцинации, дни здоровья и др.);
- финансовая грамотность (лекции по финансовым вопросам, оформлению финансовых документов и др.);
- эмоциональное благополучие (помощь психолога, завтраки с топ-менеджментом, тренинги по ЗОЖ и др.)¹.

Другой пример well-being-программы компании JTI, которая включает 4 составляющие: здоровье, карьеру, финансы, социальные отношения².

Для российской современной действительности внедрение программ управления благополучием сотрудников представляется новым веянием, пришедшим из-за границы. Но, может быть, всё новое – это хорошо забытое старое? Г. А. Салтык и А. И. Лукаш провели интересное исследование, посвящённое сравнению корпоративных культур современной крупной компании и промышленного предприятия времён СССР на примере «Кока-Кола Эйч Би Си Россия» (Coca-Cola HBC Russia) и Курского завода тракторных запасных частей (КЗТЗ) [4]. На основе архивных данных были получены подтверждения используемых на заводе практик создания и развития культуры, образования, поддержки здоровья, организации досуга. На заводе имела собственная библиотека, преследующая цель обеспечения трудящихся технической литературой, а также необходимыми книгами тех, кто получал образование без отрыва от производства. Отношения в коллективе базировались на принципах «взаимовыручки и взаимопомощи в работе, чувстве ответственности за использование своего рабочего времени» [4]. За час до обеденного перерыва заводчане занимались производственной гимнастикой, на заводе были помещения с тренажёрами, работали различные спортивные секции. В пансионате и санатории рабочие имели возможность проводить отпуска, а их дети – в пионерском лагере «Орленок». Присвоение званий «Лучший в профессии», «Лучший молодой рабочий», «Лучшая бригада» и др., совместное проведение праздников, досуга, создание музея истории предприятия, доски почёта способствовали сплочённости коллектива и чувству гордости за совместное дело. Проведя сравнение с корпоративной культурой Coca-Cola HBC Russia, авторы отмечают много схожих черт и делают вывод, что развитая корпоративная культура – важная составляющая стабильно функционирующего и развивающегося предприятия. Действительно, удовлетворённость рабочих своим состоянием положительно отражается на результатах деятельности; а организация работы, досуга, поддержки здоровья и культуры трудового коллектива на КЗТЗ включает в себя все основные составляющие well-being-программы – признание на работе и карьерный рост, стабильное материальное положение, здоровье, интересный и полезный досуг.

¹ Зайцева О., Леткина А. Проект «Программа благополучия сотрудников well-being в компании Highland Gold» // Управление административными проектами: [сайт]. URL: <http://adminstars.ru/2019/08/05/proekt-programma-blagopoluchiya-sotrudnikov-well-being-v-kompanii-highland-gold> (дата обращения: 07.05.2020).

² Ананьева Т. Измеряем благополучие с Lifeaddwiser // Apostrof-Media: [сайт]. URL: <http://apostrof-media.com/blog/wellbeing/izmeraem-blagopoluchie-s-lifeaddwiser-120.html> (дата обращения: 07.05.2020).

И вот, спустя десятилетия в нашей стране начинают активно обсуждать и в некоторых компаниях внедрять программы, направленные на формирование общекорпоративной культуры, поддержки здоровья и качества жизни сотрудников.

Стоит заметить, что внедрение well-being-программ пока в большей степени тематика конференций и форумов¹, чем практическая деятельность в управлении персоналом. По данным издания «Ведомости», «4% HR-специалистов внедряют в компании системы управления благополучием сотрудников на основе данных об их здоровье»². Есть успешные проекты с положительными результатами. Таким примером может быть проект «Жизнь в стиле «АстраЗенека» в биофармацевтической компании «АстраЗенека». Благодаря внедренной well-being-программе удалось улучшить такие аспекты, как: показатель внутренних продвижений возрос с 9% до 34%, статистика закрытых вакансий увеличилась на 7%, уровень аварийности уменьшился на 17,4%³.

Итак, преимущества для трудового коллектива и для предприятия, получаемые благодаря повышению качества жизни сотрудников, очевидны. Со временем всё больше компаний будут уделять внимание благополучию персонала.

Какие особенности имеет поддержка качества жизни сотрудников сейчас и в чём её отличие от опыта предприятий СССР?

Программы управления благополучием начинают использовать самые прогрессивные организации, которые уже внедрили у себя лучшие инструменты в управлении персоналом, например, управление по KPI, Performance Management и внедряют концепцию управления талантами. Для поддержки этих процессов используются специализированные информационные системы (ИС) – HCM (Human Capital Management), HRMS (Human Resource Management System), TMS (Talent Management System). И на первое место здесь выходит индивидуальный подход к каждому сотруднику, особенно если он является ключевым в компании, а также постоянный мониторинг производительности его деятельности. Сегодня HR-специалистам необходимо измерять и анализировать как трудится человек, какова его производительность и эффективность. При внедрении программ управления благополучием HR-специалисты должны также измерять и то, как сотрудник себя чувствует. По словам Г. Альбрехта, директора Limeade, «показатели здоровья и благополучия нужно измерять хотя бы для того, чтобы продемонстрировать руководителям высшего звена связь между благополучием и результатами бизнеса» [5]. Таким образом, отличительными особенностями поддержки качества жизни сотрудников сейчас можно назвать: индивидуальный подход, постоянный мониторинг производительности и благополучия, возможность использования информационных систем для этих задач.

Информационные системы управления талантами

Появившийся в 90-е гг. термин «управление талантами» ориентирован на развитие творческого потенциала персонала. Под управлением талантами понимают деятельность, направленную на поиск, использование, развитие тех качеств сотруд-

¹ Управление благополучием сотрудника 2020 // Workplace Wellness: [сайт]. URL: <https://moscow.w2conf.events/news/upravlenie-blagopoluchiem-sotrudnika-2020-100457> (дата обращения: 08.05.20).

² SAP и Deloitte: менее 3% HR-специалистов в РФ используют предиктивную аналитику и искусственный интеллект, чат-боты – 4-6% // Ведомости: [сайт]. URL: https://www.vedomosti.ru/press_releases/2019/04/25/sap-i-deloitte-menee-3-hr-spetsialistov-v-rf-ispolzuyut-prediktivnyuyu-analitiku-i-iskusstvennii-intellekt-chat-boti---4-6 (дата обращения 06.05.20).

³ Альмова Е. Благополучие сотрудников – приоритет для компании «АстраЗенека» // HR-TV: [сайт]. URL: <https://hr-tv.ru/articles/blagopoluchie-sotrudnikov-prioritet-dlja-kompanii-astrazeneka.html> (дата обращения 06.05.20).

ников, которые необходимы компании для достижения поставленных целей [2; 3]. На отечественном рынке представлены российские и зарубежные разработки, позволяющие автоматизировать данный процесс, – информационные системы управления талантами (TMS), например, «Oracle Talent Management Cloud», «Cornerstone OnDemand», «SAP SuccessFactors», «1С: Управление по целям и KPI / ТопФактор: Управление талантами» и др.

Сегодня развитые информационные системы управления персоналом (ИС управления персоналом расширенного функционала / ИС управления талантами) поддерживают выполнение следующих задач:

- кадровый учёт и расчёт заработной платы;
- формирование штатного расписания;
- исчисление НДФЛ и страховых взносов, учёт льгот, формирование необходимых отчётов и справок в государственные органы и социальные фонды;
- подбор кандидатов и их оценка;
- управление обучением персонала;
- планирование работы подразделений, отделов и индивидуальных сотрудников на основе общекорпоративных целей;
- контроль выполнения поставленных задач;
- оценка персонала и анализ выполненной работы;
- планирование расходов на персонал;
- поддержка расширенной аналитики, предиктивная аналитика;
- управление адаптацией, преемственностью, кадровыми рисками;
- анализ эффективности управления персоналом и др.

Функционал информационных систем позволяет ставить задачи индивидуально каждому работнику и контролировать их выполнение, анализировать производительность и эффективность труда каждого сотрудника и взвешенно подходить к расчёту заработной платы исходя из индивидуальных результатов работы. Благодаря интеграции с информационными системами управления эффективностью бизнеса (BPM – Business Performance Management, CPM – Corporate Performance Management), задачи сотрудникам ставятся на основе разработанной стратегии развития предприятия, что позволяет оценить вклад каждого в достижение успеха компанией.

Перспективы развития информационных систем управления талантами

Сегодня специалисты говорят о возможности, а порой и необходимости включения программ благополучия в управление талантами¹.

Благодаря мощному функционалу информационных систем управления талантами, уже созданной на их основе базе данных всех сотрудников компании, целесообразно рассмотреть возможности развития информационных систем по направлению автоматизации управления благополучием сотрудников. При этом могут быть автоматизированы следующие задачи.

1. *Исследование мнений сотрудников о своей работе и уровне благополучия.* Прежде чем разрабатывать well-being-программу, необходимо понять, что именно не устраивает сотрудников, каковы условия их работы, сколько времени они тратят на выполнение дополнительных поручений, как часто занимаются работой дома, сколько времени отдыхают и т. д., и чего бы именно они хотели. Реализовать

¹ Talent Management Strategy Guide // Human Resources Today: [сайт]. URL: <https://www.humanresourcestoday.com/2018/talent-management/wellness/?open-article-id=8026151&article-title=talent-management-strategy-guide&blog-domain=clearcompany.com&blog-title=clearcompany-recruiting> (дата обращения 27.11.20).

эту задачу можно путём анкетирования и тестирования. Конечно, дополнить полученные результаты можно с помощью интервьюирования, но первоначальное понимание может быть получено благодаря информационным технологиям. Нужно отметить, что разработка well-being-программ с учётом именно желаний сотрудников является одним из важнейших моментов. В противном случае, внедрение программы вызовет негативную реакцию персонала.

2. *Оценка и мониторинг уровня удовлетворённости сотрудников качеством жизни.* Получив первоначальную информацию об удовлетворенности сотрудников, целесообразно периодически проводить сбор данных и отслеживать изменение этого уровня.

3. *Анализ результатов, полученных на предыдущих этапах, сегментация персонала.* Сотрудники одного и того же предприятия могут работать в разных условиях и иметь различные уровни благополучия, и, соответственно, разные интересы и цели. Известно, что у каждой возрастной группы свои особые потребности, следовательно, и мотивирующие факторы для них будут различны. После разделения сотрудников на группы (кластеры) появится возможность учитывать интересы этих групп при разработке well-being-программы.

4. *Разработка системы мотивации для сотрудников по кластерам.* Получив данные о желаниях персонала, можно взвешенно разработать систему мотивации, учитывая именно то, что хотят сотрудники.

5. *Индивидуальная разработка системы мотивации и учёт требований талантов.* Практически в каждой организации есть ключевые сотрудники, делающие значительный вклад в достижение компанией своих целей. Благодаря информационным системам управления талантами руководители предприятий получили возможность индивидуально ставить для них задачи, контролировать их выполнение и рассчитывать заработную плату на основе полученных результатов. Изучив уровень качества жизни сотрудников и то, что для них имеет мотивирующее воздействие, появляется возможность более эффективно выстраивать взаимоотношения между талантливыми сотрудниками и работодателем.

6. *Составление портрета успешного сотрудника.* Информационные системы могут помочь собрать информацию о результатах работы успешных сотрудников, консолидировать её с данными об их оценке (например, оценка методом 360) – и у руководителя готов список требований к кандидатам на определённые должности.

7. *Оценка эффективности программы благополучия.* Сравнивая желаемые значения показателей well-being-программы с фактическими, можно делать выводы о степени эффективности данной программы.

8. *Поиск зависимости между уровнем качества жизни и производительностью труда.* Информационные системы управления талантами позволяют оценивать производительность и вклад каждого сотрудника в достижение целей компании. Следующая задача – найти порог «минимального / целесообразного / оптимального удовлетворения» и создавать условия, не позволяющие персоналу чувствовать себя некомфортно.

Одним из ключевых моментов является оценка и измерение уровня удовлетворенности качеством жизни сотрудников. По мнению специалистов, можно измерить «уровень счастья». Например, на основе данных о вовлечённости сотрудников в организуемые мероприятия, участия в оздоровительных, развлекательных программах, на основе «анализа настроений». По словам К. Уильямса, директора по продуктам Halogen Software, для проведения «анализа настроений» можно использовать «любые письменные свидетельства» [5], например, корпоративные чаты. Задача – оценить эмоциональный настрой сотрудников. Функционал совре-

менных информационных систем позволяет осуществлять анализ эмоциональной окраски текста. Такие задачи пока не типичны для ИС управления персоналом, но используются, например, маркетинговыми информационными системами на основе методов контент-анализа – Sentiment Analysis (анализ тональности текста) [1]. И, конечно же, самым простым способом является проведение опроса / анкетирования сотрудников. Например, В. Манукян, основатель и CEO Lifeaddwiser, утверждает, что в рамках разработки well-being-программы составляются тесты для оценки благополучия по каждому из исследуемых аспектов¹. Автоматизация тестирования и использование других методов – анализ эмоциональной окраски текста, оценка числа вовлечённых сотрудников в различные мероприятия – позволят объективно оценивать уровень благополучия сотрудников.

Конечно, представленный перечень функциональных возможностей развивающихся информационных систем управления талантами не является исчерпывающим. Практика, новые потребности руководителей и возможности вендоров будут дополнять / заменять перечисленные функции.

Заключение

Сегодня информационные системы управления талантами можно считать самыми прогрессивными в управлении персоналом и имеющими широкие перспективы в своём развитии, в т. ч. и при управлении программами благополучия сотрудников. Хочется верить, что всё большее количество предприятий будет более внимательно относиться к своим трудовым ресурсам, видя в первую очередь человека с его потребностями, желаниями и уникальными качествами. А возможности информационных систем, связанные с оценкой уровня жизни сотрудников, разработкой кастомизированных предложений для улучшения здоровья, финансового и социального положения, позволят избавиться от многих проблем и сделать жизнь каждого лучше.

Статья поступила в редакцию 20.05.2020.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воронина И. Е., Гончаров В. А. Анализ эмоциональной окраски сообщений в социальных сетях (на примере сети «ВКонтакте») // Вестник Воронежского государственного университета. 2015. № 4. С. 151–158.
2. Руденко Г. Г., Сидорова В. Н., Сидоров Н. В. Управление талантами: зарубежный опыт и лучшие практики // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 113–119.
3. Садова К. В. Управление талантами как современный подход к повышению эффективности компании // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2016. № 3. С. 162–169.
4. Салтык Г. А., Лукаш А. И. Становление корпоративной культуры в советской и постсоветской России: история и современность // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2018. № 2. URL: <http://scientific-notes.ru/#new-number?id=51> (дата обращения: 06.05.2020).
5. Флорентин Ш. Благополучие сотрудников как KPI [Электронный ресурс] // Директор информационной службы. 2017. № 8. URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/08/13053156/> (дата обращения: 06.05.2020).

¹ Анянueva Т. Измеряем благополучие с Lifeaddwiser // Apostrof-Media: [сайт]. URL: <http://apostrof-media.com/blog/wellbeing/izmeraem-blagopoluchie-s-lifeaddwiser-120.html> (дата обращения 07.05.20)

REFERENCES

1. Voronina I. E., Goncharov V. A. [Analysis of the emotional color of messages on social networks (using the example of the VKontakte.ru)]. In: *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Voronezh State University], 2015, no. 4, pp. 151–158.
2. Rudenko G. G., Sidorova V. N., Sidorov N. V. [Talent management: foreign experience and best practices]. In: *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Omsk University. Series: Economics], 2016, no. 2, pp. 113–119.
3. Sadova K. V. [Talent Management as a Modern Approach to Improving Company Efficiency]. In: *Vestnik Volzhskogo universiteta im. V. N. Tatishcheva* [Bulletin of Volga University named after V. N. Tatishchev], 2016, no. 3, pp. 162–169.
4. Saltyk G. A., Lukash A. I. [Formation of corporate culture in Soviet and post-Soviet Russia: history and modernity]. In: *Uchenyye zapiski. Elektronnyy nauchnyy zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta* [Scientific notes. Electronic scientific journal of Kursk State University], 2018, no. 2. Available at: <http://scientific-notes.ru/#new-number?id=51> (accessed: 06.05.2020).
5. Florentin Sh. [Employee Wellbeing as KPI]. In: *Direktor informatsionnoy sluzhby* [Director of the information service], 2017, no. 8. Available at: <https://www.osp.ru/cio/2017/08/13053156/> (accessed: 06.05.2020).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Одинцова Мария Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры предметно-ориентированных информационных систем Института комплексной безопасности и специального приборостроения МИРЭА – Российского технологического университета; e-mail: maryod@rambler.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Mariya A. Odintsova – Cand. Sci. (Economics), Assoc. Prof., Department of Subject-Oriented Information Systems, Institute of Integrated Security and Special Instrument Engineering, MIREA – Russian Technological University; e-mail: maryod@rambler.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Одинцова М. А. Перспективы развития информационных систем управления талантами в направлении автоматизации well-being-программ // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2020. № 4. С. 89–96.
DOI: 10.18384/2310-6646-2020-4-89-96

FOR CITATION

Odintsova M. A. Prospects for the Development of Talent Management Information Systems in the Direction of Well-being Programs Automation. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2020, no. 4, pp. 89–96.
DOI: 10.18384/2310-6646-2020-4-89-96