

Важливість моделювання алгоритмів для ведення HR бізнес-процесів

Руслана Паздерська

Кафедра СКІД

Національний університет "Львівська політехніка"

м. Львів, Україна

ruslana.s.pazderska@lpnu.ua

Abstract. The material contains information about the specifics of the human resources management – HRM. An overview of the processes that the HR works with. One of the most important processes of work with personnel is designed.

Ключові слова: бізнес-процес, HR, управління ресурсами, інформаційні технології, опрацювання інформації, оптимізація роботи, персонал.

ВСТУП

Сьогодні в епоху розвитку інформаційних технологій різні сфери діяльності бізнесу намагаються встигнути освоїти, щось нове, цікаве та перспективне, що принесе максимальні доходи. Найуспішнішими являються ті, хто завжди готовий ризикнути та спробувати рухатися у напрямку розвитку інновацій. Проте, ведення будь-якого виду діяльності не можливе без прописаних, побудованих та впроваджених бізнес-процесів, які так важливі для правильного управління ресурсами структури та людськими, що працюють на забезпечення потреб своїх споживачів.

Тут виникає потреба у пошуку механізму роботи з персоналом – HR. Людина, яка працює для людей та з людьми. Спеціаліст основне завдання, якого забезпечити сприятливі умови праці персоналу та не потрібно присвоювати йому безліч непотрібних ролей. Адже HR – це результат, а не процес.

Саме тому, рішення, яке сприяє оптимізації роботи HR – це якісно побудовані бізнес-процеси. Прописані у них алгоритми дозволять

опрацювати великі масиви інформації та покращити роботи персоналу.

Визначення індивідуального процесу, як правило, визначається моделлю HR-ра, яка чітко описує ролі та обов'язки функціональних менеджерів з персоналу, таких процесів як: рекрутинг, адаптація, навчання, оцінка та мотивація. Основна мета роботи, полягає у ствердженні думки про те, що якісно побудовані алгоритми роботи цих бізнес-процесів сприятимуть злагодженій організації роботи, чіткому розподілу обов'язків та високим стандартам структури.

ПОБУДОВА АЛГОРИТМІВ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

Кожна організація працює над реалізацією однієї мети. Те ж досягається формулюванням певних стратегій та виконанням тих цілей, що виконуються персоналом. В основі цієї стратегії лежать різні процеси, а ефективність лежить у ретельному дизайні цих процесів. Для нас постає важливим завданням описати ефективні моделі побудови бізнес-процесів, які будуть зрозумілі усім.

Історія походження алгоритмів починається ще з XII ст. та навіть сьогодні методики їх побудови розвиваються та вдосконалюються. Існують дуже багато нотацій побудови процесів функціонування: DFD, ERD, UML, кожна з них має свої особливості та переваги залежно від сфери використання.

Нами було обрано схематичне представлення алгоритмів з використанням блок-схем. Такий вид характерний своєю простотою та

зрозумілістю. Класифікується він трьома типами:

- **Послідовність:** цей тип алгоритму характеризується групою кроків, і кожен крок буде виконуватися один за одним.
- **Розгалуження:** цей тип алгоритму представлення “умови” проблеми. Якщо умова є істинною, вихід буде “так”, якщо умова хибна, вихід буде “ні”. Цей тип алгоритму також відомий як “тип вибору”.
- **Цикл:** для цього типу процес може бути повторно виконаний за певних умов. Цей тип алгоритму також відомий як “тип повторення”.

Містить такі позначення: “початок та кінець” – овал, “будь-яка дія” – прямокутник, “умова” – ромб, “ввід/вивід інформації” – паралелограм.

Розглянемо два з основних процесів, які є дуже важливі у процесі роботи HRM з персоналом для кращого управління ресурсами – **адаптація та навчання**.

Компоненти **алгоритму адаптації**, який створюється для нових співробітників (або працівників, які змінюють свої посади в організації), щоб полегшити та прискорити процес ознайомлення з новими завданнями, умовами праці, роботою, соціальним та культурним середовищем, а також знаннями та вміннями, щоб їх робоча ефективність могла якомога швидше досягти необхідного рівня (рис. 1). Не виключаємо можливості повернення до виконання певного процесу, адже якщо умова не виконана відбувається повернення.

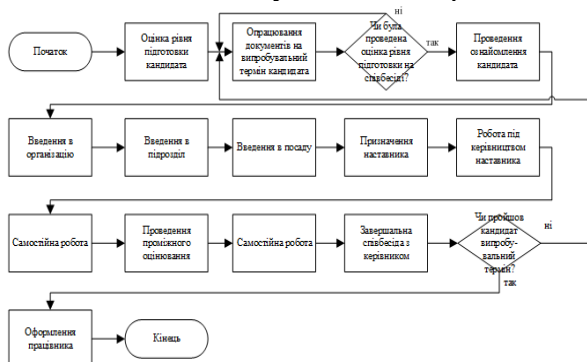


Рис.1. Алгоритм проведення адаптації

Алгоритм навчання – це процес вдосконалення навичок, можливостей та знань

працівників для виконання певної роботи. Навчальний процес формує мислення працівників та призводить до якісної роботи працівників. Проте вся робота, щодо пошуку ресурсів та джерел навчання належить менеджерам з підбору персоналу (HRM) і їх основна ціль – це забезпечити розвиток персоналу, що призведе до нових досягнень структури.

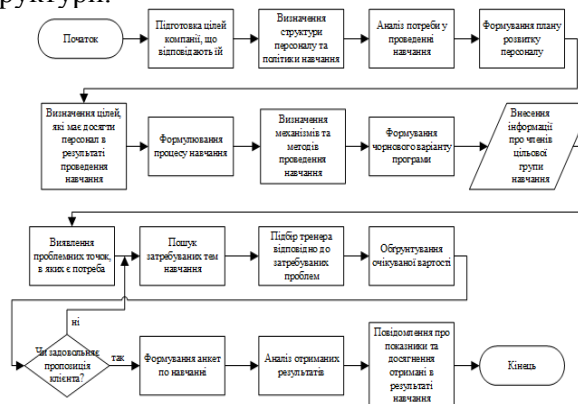


Рис.2. Алгоритм проведення навчання

Також існує дуже багато програмного забезпечення для моделювання такого виду бізнес-процесів прописаних алгоритмами, наприклад: Lucidchart (візуальний робочий простір, який поєднує діаграми, візуалізацію даних та співпрацю для швидкого розуміння) [2]; MS Visio (програмне забезпечення для створення різних діаграм, блок-схем, графіків і креслень); Bizagi (програма для опису діаграм та процесів за BPMN нотатцією) [1].

Підсумовуючи вищесказане, варто підкреслили важливість створення алгоритмів усіх HR-процесів, які можуть використовуватися для оптимізації управління персоналом будь-якого виду бізнесу. Адже знаючи послідовність кроків передбачених під кожен процес індивідуально, системи менеджменту (CRM) будуть працювати злагоджено та якісно.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] About Bizagi. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.bizagi.com/about>.
- [2] See more. Know more. Do more. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.lucidchart.com..>