

О РАЗРАБОТКЕ КРИТЕРИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ВЫБОРА ПО НА ПРИМЕРЕ ПРОЦЕССА УЧЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ УЧЕБНО-НАУЧНОГО ЦЕНТРА

О. П. ЧЕБАЕВА

olyachebaeva@mail.ru

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет» (УГАТУ)

Аннотация. Посвящена обоснованию выбора программного обеспечения (ПО) для эффективного учета и анализа профессиональных компетенций персонала учебно-научного центра (УНЦ). Разработана структурная критериальная модель выбора ПО.

Ключевые слова: выбор ПО; критериальная модель; компетенции; программное обеспечение; обоснование; оценка компетенций; метод анализа иерархий (МАИ); информационная система (ИС); анализ компетенций.

ВВЕДЕНИЕ

Для достижения максимизации кадрового потенциала компаний современный ИТ-рынок предлагает ряд ПО, позволяющего собрать информацию для анализа и управления компетенциями персонала. Для научно-производственного предприятия особенно актуально использование продуктов подобного рода для эффективного решения кадровых вопросов с целью поддержания компетенций персонала на должном уровне. Однако перед внедрением такого продукта целесообразно провести выбор ПО среди списка потенциальных ИС.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Современные подходы к оценке ИС можно разбить на следующие основные категории: методы инвестиционного анализа, финансовые методы, качественные и вероятностные методы [1]. Проблематика существующих методов выбора ПО заключается в отсутствии учета разных точек зрения. Необходимо разработать новую методику, учитывающую требования всех участников проекта внедрения ПО. Такая методика позволит устранить разногласия между потребностями разных уровней управления и прийти к компромиссу в выборе ПО из списка потенциальных ИС. Данная методика может являться доработкой симбиоза не-

которых уже существующих методик. Для выбора ПО предложено использование комплексной методики, включающей в том числе качественные методы. Предлагаемая методика позволит выбрать критерии для дальнейшего выбора ПО на основе МАИ, максимально удовлетворяя предъявляемые к системе требования.

Существующий процесс учета профессиональных компетенций персонала УНЦ обладает рядом проблем: учет компетенций ведется начальниками отделов в разной форме, существует риск просрочки аттестации из-за необходимости постоянно контролировать ее дату, невозможность анализа компетенций персонала, хранение копий протоколов обучения сопровождается большим объемом бумажных документов. В связи с этим руководством УНЦ было принято решение о внедрении ИС, которая позволит не только структурировать ведение базы компетенций сотрудников, а также позволит не допустить просрочки даты переекспертации и вести анализ компетенций персонала с помощью различных комплексных отчетов. Для работы с кадрами в УНЦ используется ИС «1С: Предприятие Зарплата и управление персоналом (ЗУП)», однако его стандартный функционал не удовлетворяет руководство компании в полной мере. Решение о разработке предлагаемой мето-

дики было принято, поскольку проблема учета требований разных уровней управления актуальна, а подобная методика выбора ПО в компании не использовалась ранее.

Для определения и наглядного описания стратегических целей и показателей предложено использовать стратегическую карту, а для выбора ИС из ряда альтернатив применим МАИ, где экспертами выступают конечные пользователи системы. Определим максимально подходящее ПО путем совмещения этих двух методов, сопоставив цели и мероприятия стратегической карты с критериями оценки МАИ. Схематично комплексная модель изображена на рис. 1.

Используем данную модель на конкретном примере. Представим стратегические цели, показатели и мероприятия из стратегической карты в табл. 1.

После разработки стратегической карты произведем выбор ПО при помощи МАИ на базе экспертных оценок. В качестве сравниваемых альтернатив возьмем следующие ИС в поддержку российского разработчика,

вдобавок включим в перечень и собственную разработку, именованную как ПО «Компетенции»: «1С: ЗУП», «1С: Оценка персонала», «БОСС-Кадровик», «Контур-Персонал», «Компетенции». В качестве критериев, по которым будут производиться сравнения, выделим следующие, являющиеся важными для конечных пользователей: функциональность, интерфейс, интеграция, гибкость и цена. Используемые критерии логически связаны с мероприятиями для достижения целей. Так, для повышения оперативности ответов на запросы в ИС важны такие качества, как функционал и интеграция с другими имеющимися в компании системами, а обеспечению удобным пользованием системой способствует неперегруженный интерфейс.

Возможность доработки системы (критерий гибкость) в перспективе также скажется на оперативности ответов на запросы, в результате чего будет внесен вклад в достижение плановых показателей, и тем самым выбранная система будет эффективна.

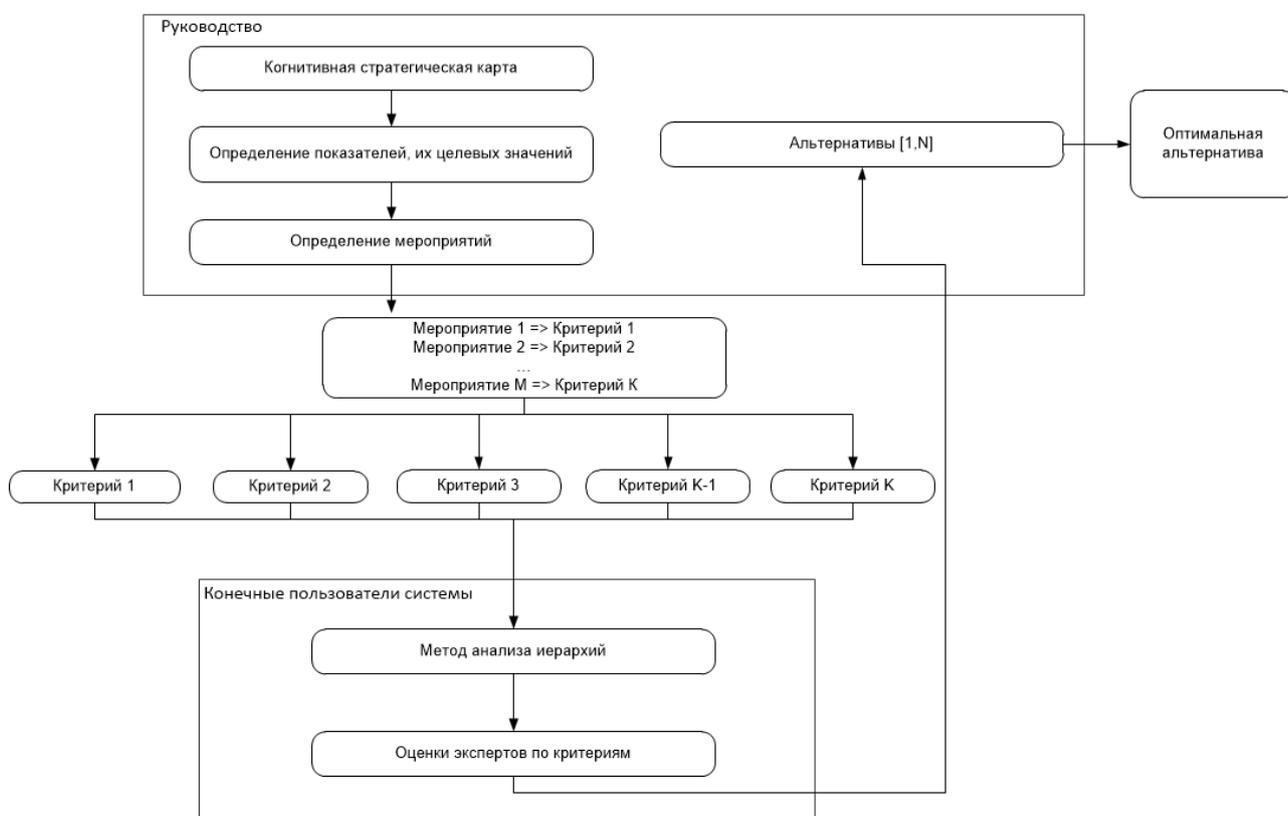


Рис. 1. Структурная критериальная модель выбора ПО

Таблица 1

Окончание табл. 1

Стратегические цели и мероприятия

№	Перспектива	Цель	Показатель	Мероприятия/ Функции
			Наименование	
1	Финансы	Повысить прибыль компании	Прибыль компании	Сокращение издержек
2	Клиенты	Повысить удовлетворенности клиентов	Процент неудовлетворенных клиентов	
		Повысить соотношения цена/качество	Доля отклонения от рыночных цен	
		Привлечь новых клиентов	Количество привлеченных клиентов, Затраты на привлечение одного клиента	
		Сохранить клиентскую базу	Процент клиентов, обратившихся повторно	
3	Внутренние процессы	Повысить оперативность ответов на запросы	Время получения внутрифирменной информации, Время отклика	Рейнжинг ИС Возможность доработки системы
		Повысить качество учебного процесса	Процент обновления рабочих программ дисциплин	
		Улучшить качество работы всех структурных подразделений	Производительность труда подразделения	Сократить время согласования документов, Обеспечить удобное пользование системой
4	Обучение и развитие	Повысить квалификацию персонала	Оценка компетентности персонала, Затраты на обучение	Аттестация сотрудников Заключить договоры с обучающимися компаниями

Внедрение системы учета компетенций	Процент аттестованных сотрудников	
Повышение исполнительской дисциплины	Доля нарушений корпоративных регламентов	
Сохранить ключевых специалистов	Индекс удовлетворенности персонала (ESI)	

По данным критериям с помощью МАИ были попарно оценены альтернативные ИС. Во всех представленных результатах отношение согласованности не превышает 0,1, значит расставленные оценки корректны. В результате проведения попарных сравнений получаем данные о приоритетной, наиболее оптимальной системе, которой является система «Компетенции». Используя шаблон модели, представленной на рис. 1, составим модель, отражающую реальные данные (рис. 2).

Сопоставив мероприятия, направленные на достижение цели, при построении стратегической карты и критерии, предъявляемые системе, можно сделать вывод о том, что оптимальным выбором будет ПО «Компетенции».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разработанная структурная критериальная модель выбора ПО обеспечивает правильный выбор ПО, способствуя устранению разногласий между потребностями разных уровней управления: достигается учет разных точек зрения, разных требований и нахождения компромисса между ними. На практике данная модель способствовала выбору оптимального ПО для учета и анализа профессиональных компетенций персонала УНЦ. Разработанную модель можно применять в различных областях, поскольку проблема учета разных точек зрения при внедрении ИС может присутствовать в любой компании.

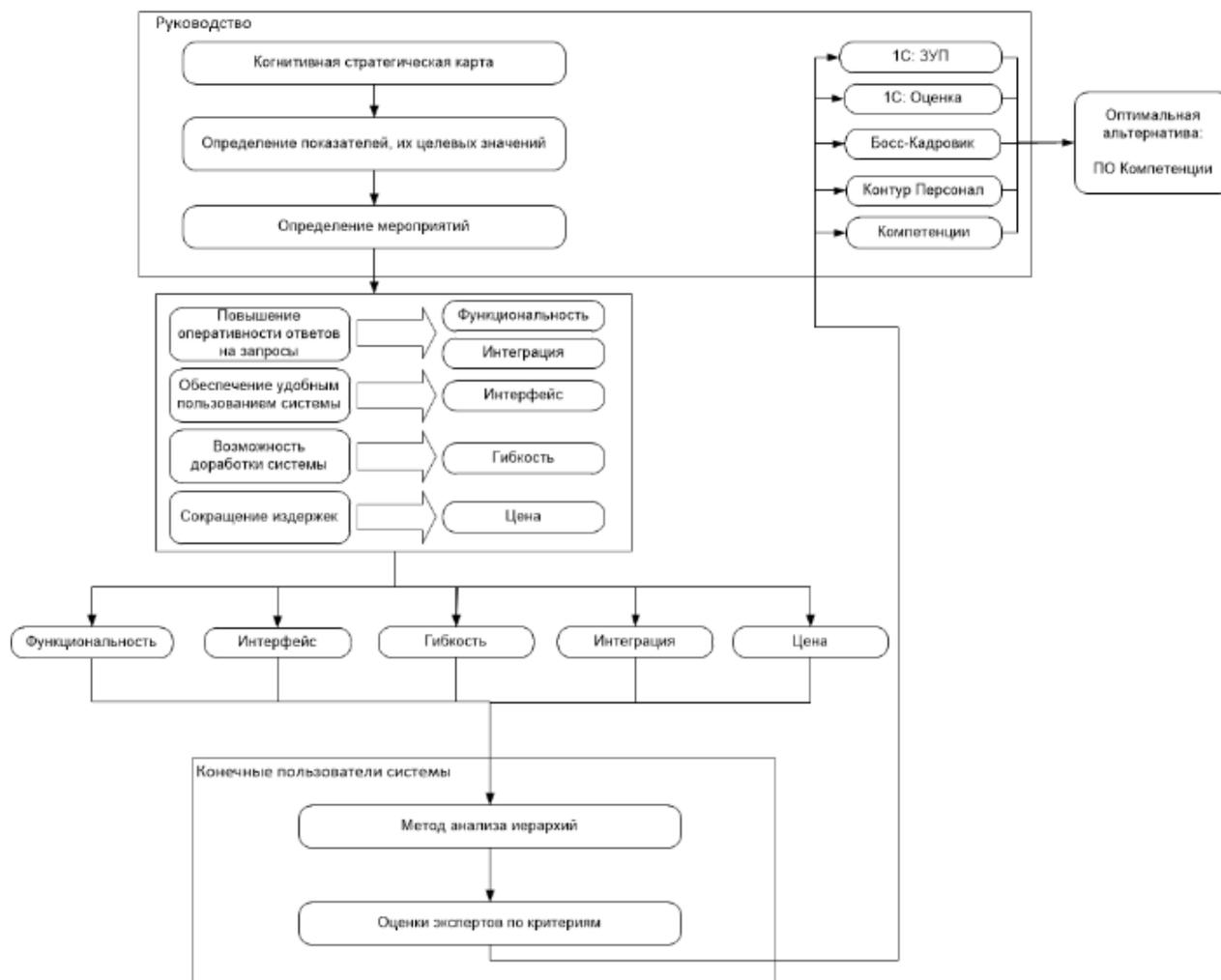


Рис. 2. Структурная критериальная модель выбора ПО

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вяткин Д. В. Анализ методов проектирования информационной системы // Экономический вестник Ярославского университета. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. №13. С. 97-104. [D. V. Vyatkin, Analysis of the design methods of the information system, (in Russian), in Economic Bulletin of Yaroslavl University, no.13, pp. 97-104, 2005.]

2. Затеса А. В. Выбор информационной системы на предприятии: проблемы и способы их преодоления // Креативная экономика. – 2010. – Том 4. – № 11. – С. 64-71. [A. V. Zatesa, Choosing an information system in an enterprise: problems and ways to overcome them, (in Russian), in Creative economy, vol. 4, no. 11, pp. 64-71, 2010.]

3. Нортон Д., Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – М.: Олимп-Бизнес, 2003. [D. Norton and R. Kaplan, Balanced scorecard. From strategy to action, (in Russian). Moscow: Olimp-Business, 2003.]

ОБ АВТОРЕ

ЧЕБАЕВА Ольга Петровна, магистрант каф. АСУ.

METADATA

Title: On the development of a criterial model for the selection of the software on the example of the process of accounting the professional competence of employees of the educational scientific center

Author: O. P. Chebaeva

Affiliation: Ufa State Aviation Technical University, Russia.

Email: olyachebaeva@mail.ru

Language: Russian

Source: Molodezhnyj Vestnik UGATU (scientific journal of Ufa State Aviation Technical University), no. 1 (20), pp. 194-197, 2019. ISSN 2225-9309 (Print).

Abstract: This article is devoted to the justification of the choice of software for effective accounting and analysis of professional competencies of the staff of the educational and scientific center. The article developed a structural criterial model of software choice.

Key words: software choice, criterial model, competencies, software, substantiation, competency assessment, hierarchy analysis method, information system, competency analysis.

About author:

CHEBAEVA, Olga Petrovna, master student 2 year, Ufa State Aviation Technical University