

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Полещук Ж.А.¹, Гелета И.В.² Email: Poleshchuk17105@scientifictext.ru

¹Полещук Жанна Александровна – студент магистратуры;

²Гелета Игорь Викторович – кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, экономический факультет,
Кубанский государственный университет,
г. Краснодар

Аннотация: в статье раскрыты основные понятия, сущность, а также структура информационных технологий, применяемых в системе управления персоналом. Сформулированы основные факторы, оказывающие сдерживающее влияние на использование компанией в системе управления персоналом информационных технологий. Выявлен ряд проблем в работе кадровых служб, эффективное устранение которых зависит от внедрения автоматизированных систем управления персоналом на предприятии. Авторами обозначена роль HRM-систем в современном процессе управления персоналом.

Ключевые слова: информационные технологии, управление персоналом, автоматизированные системы управления, кадровая служба.

USAGE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Poleshchuk Zh.A.¹, Geleta I.V.²

¹Poleshchuk Zhanna Aleksandrovna – Master's Student;

²Geleta Igor Viktorovich – Candidate of Economics, Associate Professor,
ECONOMICS OF COMPANY, REGIONAL AND PERSONNEL MANAGEMENT DEPARTMENT, ECONOMICS FACULTY,
KUBAN STATE UNIVERSITY,
KRASNODAR

Abstract: main terms, concept and structure of information technologies employed in human resources management system are considered in the article. Main factors that have constraining influence on using company in human resources management system of information technologies. Set of problems related to personnel service work were identified. Effective solution to these problems depends on integration of automated systems of human resources management in company. The role of HRM-systems in modern process of human resources management is indicated by authors.

Keywords: information technology, human resources management, management information systems, personnel office.

УДК 331.104.2

Развитие информационных технологий повлияло и на такую сферу деятельности компании, как управление персоналом. Нельзя не отметить, что управление персоналом является одним из наиболее важных составляющих компании, так как грамотное управление персоналом способно повысить эффективность деятельности сотрудников компании и увеличить прибыль. В последнее время количество компаний, которые хотят автоматизировать процесс управления персоналом при помощи информационных систем, значительно увеличилось. Такие информационные системы помогают достичь целей компании в более короткие сроки и без дополнительных финансовых вложений.

На сегодняшний день использование информационных технологий в управлении персоналом – это необходимое условие для того, чтобы обеспечить эффективную работу любой компании. Как показывает практика, одному менеджеру кадровой службы при помощи автоматизированных систем под силу вести дела сотни сотрудников компании. Использование в работе компьютерных технологий позволяет в кратчайшие сроки получать различные формы отчетности согласно всем изменениям, происходящим в законодательстве [2, с. 21].

Структура всех существующих на сегодняшний день современных продуктов автоматизации управления персоналом выглядит следующим образом:

- 1) справочные системы;
- 2) программы, автоматизирующие отдельные участки деятельности кадровой службы;
- 3) автоматизированные комплексные системы управления персоналом.

Информационно-справочные системы нельзя относить к автоматизированным системам, которые позволяют существенно сократить количество действий, выполняемых при реализации той или иной

операции. К ним целесообразно отнести правовые справочные системы. В России наибольшей популярностью пользуются такие как «КонсультантПлюс» и «Гарант».

Программы, которые автоматизируют определенные участки деятельности кадровой службы, дают возможность проводить отбор, аттестацию и учет работников; разрабатывать штатное расписание; рассчитывать заработную плату; составлять аналитические отчеты тенденций предприятия. Данный вид программ используется в небольших по размерам компаниях для того, чтобы решать отдельные задачи.

Автоматизированные комплексные системы управления персоналом – это полноценные программные продукты, которые автоматизируют все области деятельности кадровой службы предприятия. Существует большое количество данных автоматизированных систем управления персоналом, среди отечественных разработок можно выделить такие, как: «АиТ: Управление персоналом», «БОСС-Кадровик», «1С: Зарплата и кадры», «Компас: Управление персоналом» и др. [5, с. 22].

Объединение возможностей информационных технологий и кадрового потенциала организации – одно из ее главных конкурентных преимуществ. В качестве развивающего фактора ему присуще определяющее значение для деятельности любой компании [3, с. 481]. Но не обходится и без наличия факторов, оказывающих сдерживающее влияние.

К таковым факторам относятся:

- 1) производственные (отсутствие квалифицированных специалистов в данной области; потери рабочего времени из-за использования информационных технологий не по назначению);
- 2) экономические (отсутствие денежных средств; риски, связанные с мошенничеством при осуществлении электронных платежей);
- 3) технологические (возникновение большого количества технологических трудностей) [3, с. 483].

Важно отметить, что данные факторы носят преимущественно субъективный характер, потому что, как мы считаем, возникают вследствие незнания руководителей многих предприятий о существовании данных технологий и о преимуществах, свойственных им или же из-за боязни и нежелания изменять привычный стиль управления компанией.

На основе изучения научных работ, посвященных теме исследования ([1], [4], [5]), нами был выявлен ряд проблем системы управления персоналом предприятия, которые возможно решить внедрением в нее информационных технологий управления персоналом:

- 1) наличие территориально-распределительной организационной структуры бизнеса (группа компаний, холдинг, дилерская сеть, большое число дополнительных офисов, филиалов или представительств);
- 2) потребность в постоянном притоке новых кадров;
- 3) неэффективная работа по поиску и подбору соискателей, кандидатов;
- 4) большая численность нанятых сотрудников;
- 5) присутствие различий в квалификации специалистов;
- 6) потребность в централизованном ведении процессов подготовки, обучения, тестирования (в рамках единой информационной среды);
- 7) сложность осуществления расчетных операций по заработной плате; стремление к ведению безошибочного финансового учета расходов, касающихся персонала;
- 8) проблемы с уровнем текучести кадров;
- 9) необходимость осуществления централизации знаний, накопленных специалистами, в единой информационной базе в виде программы или системы;
- 10) современный стиль управления предприятием; желание топ-менеджмента следовать современным тенденциям и внедрять инновации;
- 11) постоянно возрастающий уровень конкуренции в различных сферах бизнеса: торговой, производственной и др.;
- 12) потребность во внедрении новых HR-технологий.

Проблемы, перечисленные выше, непосредственно затрагивают процессы управления человеческими ресурсами и для того, чтобы качественно и с максимальной отдачей реализовывать их, необходимо внедрять на предприятиях автоматизированные системы управления персоналом, которые будут оптимизировать все процессы, связанные с кадровой деятельностью. Это новейшие информационные технологии в области HRM (Human Resources Management) – системы управления персоналом. Современная IT-система автоматизации управления персоналом обеспечивает сведение в единое информационное пространство, а также намного упрощает и делает более эффективной и удобной работу отдела кадров.

Таким образом, можно утверждать, что внедрение информационных технологий в систему управления персоналом организации – это уже не инновационные технологии, которые облегчают эффективное выполнение работ оперативного характера, но, в первую очередь, своеобразный катализатор распространения передового управленческого опыта, а также современных технологий

менеджмента, которые обеспечивают предприятиям наличие дополнительных адаптационных возможностей и конкурентных преимуществ.

Список литературы / References

1. *Барановская Т.П., Вострокнутов А.Е., Березовский В.С.* Исследование HRM-систем: анализ рынка, выбор и внедрение для компаний среднего и крупного бизнеса // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета, 2016. № 115. С. 707-729.
2. *Иваненко Л.В., Когдин А.А.* Проблемы функционирования современных информационных технологий в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права, 2012. № 6. С. 112-116.
3. *Осипова Д.И., Николаева Н.А.* Информационные технологии в управлении персоналом // В сборнике: Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ. Материалы ежегодной Международной научно-практической конференции, 2014. С. 480-484.
4. *Савченко И.П., Гранадская О.В.* Инновации в системе управления персоналом компании // Научный журнал «APRIORI. Серия: Гуманитарные науки», 2015. № 2. С. 35-41.
5. *Тарутин А.И., Поворина Е.В.* Использование информационных технологий в управлении персоналом // Новая наука: Опыт, традиции, инновации, 2016. № 7 (111). С. 20-24.