

УДК 654.078

В. Д. БИКМЕТОВА

Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия

E-mail: bicmetova.violetta@yandex.ru

И. В. ГАЛИМЗЯНОВ

Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия

E-mail: isk_gal@mail.ru

**РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕГИОНА
THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN THE FIELD OF PERSONNEL
MANAGEMENT AT ENTERPRISES IN THE REGION**

Аннотация: В статье рассмотрено внедрение современных информационных технологий в системе управления персоналом организаций, их роль и функции в контроле решений.

Abstract: The article considers the introduction of modern information technologies in the personnel management system of organizations, their role and functions in the control of decisions.

Ключевые слова: информационные технологии, управление персоналом, система управления, организация, информация.

Key words: information technology, personnel management, management system, organization, information.

В настоящее время во многих компаниях возникает необходимость использования информационных технологий для эффективного управления персоналом. Это связано с тем, что новые технологии вызвали настоящий взрыв в сфере управления кадрами, потому что сотрудники теперь в режиме реального времени могут получить весь объем необходимой информации. А это в свою очередь вызывает рост интенсивности информационных потоков, выработку эффективных методов взаимодействия, обеспечение и автоматизированность бизнес-процессов, что может дать в результате качественный персонал и его оптимальное использование в интересах организации [1].

И теперь вполне закономерен тот факт, что современные руководители и бизнесмены стали заинтересованы в правильно выстроенном рабочем процессе. Пришла пора четко осознать, какими полномочиями и правами должны обладать сотрудники предприятий. А главное, что должен сделать сам руководитель в этой сфере. Ведь он и без того несет огромную ответственность не только за свою компанию, но и за сотрудников, которые являются основой его материальной обеспеченности. Информация в этом случае становится наиболее эффективным инструментом воздействия на коллектив. Следовательно, ее целью является формирование устойчивого и положительного мнения о компании, как у потенциальных партнеров и покупателей, так и у самих сотрудников.

Главной функцией процесса управления персоналом на разных этапах регулирования организации является – формирование и контроль решений, которые должны быть информационно обеспечены. В таком случае управление персоналом рассматривается как информационная процедура, включающая в себя получение, передачу, реконструкцию и сохранения для дальнейшего использования информации. В свою очередь, иерархия процесса управления представляется в виде информационной системы.

Реализованные решения, различающиеся по объему, распределению или виду представленной информации обладают разными функциями: оперативной, нормативно-справочной, экономической и систематизированной. Таким образом, для эффективного управления персоналом очень важно качественно обработать поступившую информацию, так как все важные задачи в руководстве человеческими ресурсами решаются посредством информационных технологий. Например, планирование штатного расписания, формирование должностных инструкций, утверждение уставов, разработка положений и оформление правил внутреннего трудового распорядка и др. [3].

Современные же направления развития управления персоналом формировались на протяжении многих сотен лет, и на сегодняшний день, когда всеобщая конкуренция – сильнейший стимул, чаще всего используется организационно-социальная концепция. Предприятия, отдающие предпочтение именно этому подходу, в основу свою ставят качественное управление персоналом. Потенциал сотрудников полностью раскрывается, а производство проходит в около-идеальных условиях, в которых работнику комфортно выполнять возложенные на него обязанности [2].

Работник является индивидуальной личностью и полностью не заменим. К новому персоналу предъявляется большой список требований, среди которых соответствие должности по большому количеству параметров, а также устоям, традициям и принципам корпоративной этики предприятия. Руководитель подбирает сотрудников по личным и профессиональным качествам, которые соответствуют высоким требованиям компании. Однако на предприятии также широко распространено обучение персонала, которое зачастую несет узкоспециализированный характер.

Следуя тенденциям рынка и актуальным потребностям, в процесс управления персоналом предприятия или компании постепенно внедряются информационные технологии с целью активной автоматизации работы кадровых служб. Современный работник кадровых служб использует разные методы, инструменты и программы, которые можно разделить на следующие группы:

- 1) информационно-справочные системы, которые в целом не относятся к системам с функциями управления персоналом, но являются активным базисом в работе кадровых служб;
- 2) программы, активно обеспечивающие автоматизацию отдельных сфер работы кадровых служб, положительно влияющих на эффективность и результативность работы;
- 3) модули в составе комплексного продукта для обеспечения бесперебойной работы предприятия;
- 4) узкоспециализированные комплексные системы предназначены для выполнения отдельных задач в компьютерных программах.

Вышеуказанные информационные технологии в управлении персоналом наиболее часто внедряются в деятельность небольших по размеру, компактных, организациях и компаниях, для решения несложных и достаточно распространённых, и типичных задач в сфере кадрового и финансового учета. Ведь в случае привлечения большего количества специалистов различных уровней компетентности и профессионализма, возникает необходимость в более тщательном подходе к организации управления персоналом. И в этом случае должны вводиться полнофункциональные HRM-системы, что способны удовлетворить даже самые высокие требования и включают в себя модули, позволяющие обрабатывать множество данных по направлениям деятельности предприятия.

В таком случае, при внедрении базисных информационных технологий управления персоналом, охватываются все возможные области деятельности, что позволяет более тщательно подойти к формированию и регулированию системы поддержки принятия решений. А наличие единого информационного пространства компании, с внедренными в

нее информационными технологиями, представляет собой систематизированный механизм передачи информации в организации.

Таким образом, можно утверждать, что внедрение информационных технологий играет огромную роль в сфере управления персоналом организации, не только обеспечивая эффективное выполнение оперативных задач, но и являясь своеобразным распространителем передового опыта, адаптационных и конкурентных преимуществ.

Список использованной литературы:

1. Агафонова М. С. Современные международные отношения и инновационные технологии // Успехи современного естествознания. – 2012. – №1. – С. 101.

2. Информационные технологии управления: Учебное пособие. // Под ред. Ю. М. Черкасова. – М.: ИНФРА - М, 2001. – 152 с.

3. Кисляков Ю. Н. Слуднов А.В. Информационные технология Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения – Новосибирск: СибАГС, 2005. – 147 с.