

**Вахитова Елена Васильевна**

Магистрант

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Информационный менеджмент

**Информационные технологии, применяемые в управлении  
человеческими ресурсами (на примере ООО «АШАН»)**

**Аннотация.** В статье рассматривается роль и необходимость внедрения информационных технологий в рабочий процесс. Также анализируются системы управления человеческими ресурсами используемые в современных организациях. Рассматриваются технологии, с помощью которых могут быть решены вопросы управления персоналом на предприятии. Также проведет анализ используемых информационных технологий в ООО «АШАН». Определено назначение информационных технологий в ООО «АШАН».

**Ключевые слова:** персонал, человеческие ресурсы, информационные технологии, программное обеспечение, управление.

На сегодняшний день мир инноваций не стоит на месте, выходят новые информационные продукты, программное обеспечение и в связи с этим руководителям организаций необходимо вовремя реагировать на изменения и внедрять их в рабочий процесс.

В современных организациях служба управления персоналом выполняет большинство операционных задач, поэтому для автоматизирования рабочего процесса и повышения производительности крайне важно внедрять новейшие информационные технологии.

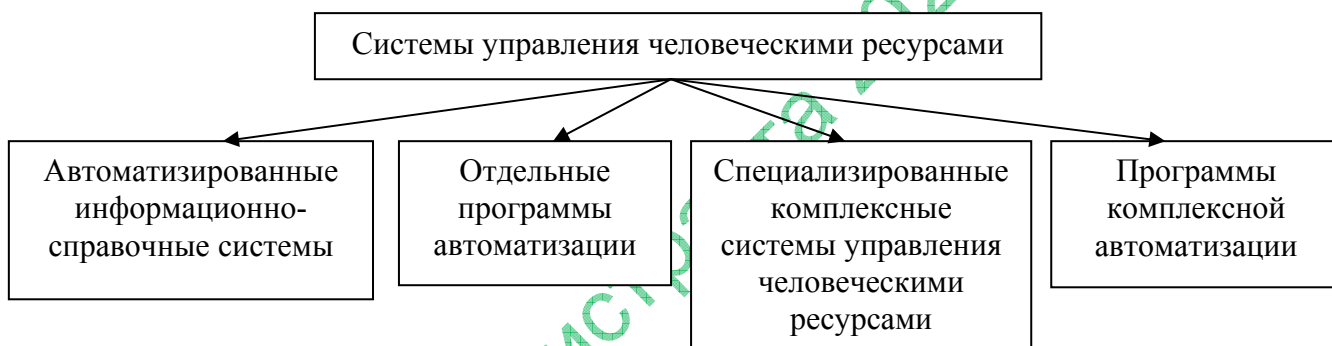
Автоматизация рабочего процесса путем внедрения информационных технологий позволит сократить расходы на службу управления персоналом путем уменьшения штатных единиц в отделе.

Внедрение информационных технологий в рабочий процесс положительно отражается на скорости принятия решений и координирования отделов.

В современных реалиях информация является главным двигателем процесса, поэтому так важно правильно работать с информацией, чтобы опережать своих конкурентов.

На сегодняшний день в организациях активно используются системы управления человеческими ресурсами. Данные системы имеют вектор на все уровни управления организацией.

На рис. 1 рассмотрим применяемые в организациях системы управления человеческими ресурсами.



**Рис. 1.** Системы управления человеческими ресурсами [2, с. 79]

Автоматизированные информационно-справочные системы (АИСС) – это информационные системы, предназначенные для хранения, сбора, поиска и выдачи справочной информации в форме, требуемой потребителями.

Эти программы нельзя назвать системами управления персоналом, но они активно используются в работе специалистов по персоналу. В этой области чаще всего используются автоматизированные системы делопроизводства (АСД), автоматизированные архивы (АА), автоматизированные картотеки (АК) и справочники (АС). Самыми популярными информационными системами такого типа в России являются: «Консультант Плюс» и «Гарант» [3, с. 96].

Отдельные программы автоматизации – это продукты, которые автоматизируют отдельные функциональные задачи. В основном это

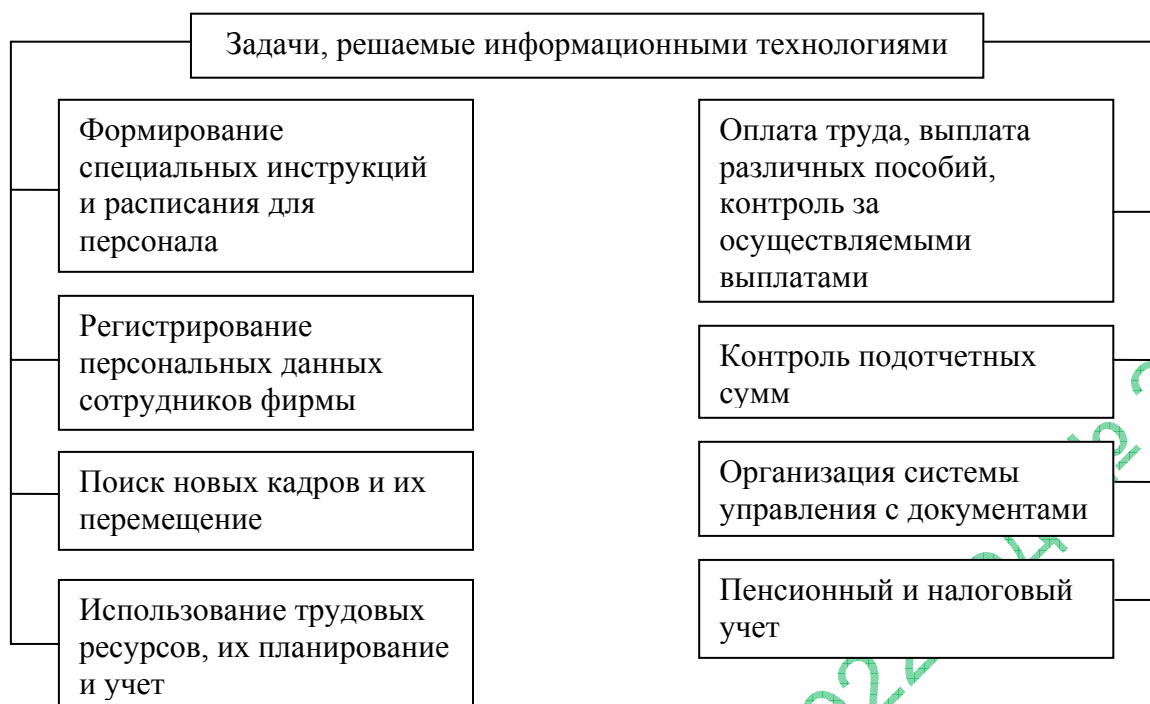
программы начисления заработной платы, учета персонала, найма, сертификации, тестирования персонала, обучения и повышения квалификации персонала.

Специализированные комплексные системы управления человеческими ресурсами – это системы, отвечающие самым высоким требованиям к функциональности управления персоналом. Комплексные системы управления персоналом включают в себя: учет персонала, организационное управление, начисление заработной платы, управление кадровыми документами, компенсационный пакет, регламентированную отчетность, планирование человеческих ресурсов, управление мотивацией, планирование заработной платы, управление обучением, управление компетенциями, оценка персонала, набор персонала, анализ персонала, электронное обучение и управление кадровым резервом [3, с. 97].

Можно заметить, что системы управления персоналом охватывают все области отдела кадров. Общее, что их отличает, – это наличие единого информационного пространства, которое позволяет использовать всю накопленную информацию.

Программы комплексной автоматизации – это самые сложные и передовые инструменты автоматизации бизнеса. Их практически невозможно отличить от систем управления человеческими ресурсами, но их особенностью является время внедрения и стоимость.

Благодаря рассмотренным информационным технологиям в системе управления человеческими ресурсами решаются следующие задачи (рис. 2).



**Рис. 2.** Задачи, решаемые информационными технологиями в управлении человеческими ресурсами [1, с. 548]

В ООО «АШАН» кадровая служба использует возможности справочно-информационных систем законодательных актов. Такие программы как «Консультант Плюс», «Гарант». Система «Консультант Плюс» позволяет практически мгновенно осуществлять поиски документов и их фрагменты.

В ООО «АШАН» ведется учет времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду. Данный учет ведется в Excel кадровым специалистом – инспектором по кадрам.

© ООО «АШАН» использует программу «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8». Она предназначена для расчета заработной платы и кадрового учета, последнее ведется отделом кадров. С помощью программы специалист по кадрам может организовать учет сотрудников, регистрировать служебные перемещения, получать статистические справки по кадровому составу.

Для коммуникации в ООО «АШАН» используются системы мгновенного обмена сообщениями, такие как Telegram, WhatsApp. Корпоративная почта используется руководством организации для рассылки актуальной информации сотрудникам и общения с клиентами компании.

Использование корпоративного сайта является помощью в поиске информации для молодых специалистов или потенциальных сотрудников организации.

Для автоматизации кадрового учета в ООО «АШАН» используется программа «Контур.Персонал», которая включает в себя большой функционал: электронные трудовые книжки, учет времени, учет личных дел, учет движения персонала, процесс развития персонала, статистические данные по персоналу и т.д.

Таким образом, под информационными технологиями подразумеваются процессы переработки информации для дальнейшего ее использования. Самую главную роль в системе управления человеческими ресурсами играют технико-коммуникационное обеспечение и информация. Внедрение информационных технологий в деятельность управления персоналом организации – не просто использование современных тенденций для упрощения действенного выполнения работ, а начало распространения прогрессивного управленческого опыта. И не только опыта, но и актуальных технологий менеджмента, обеспечивающих предприятиям ряд конкурентных преимуществ.

### **Литература**

1. Агафонова М.С., Климачева А.К., Гайдар К.О. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/970436.htm> (дата обращения: 28.02.2022).

2. Газина А.Р., Найда А.М. Информационные технологии в управлении персоналом: Материалы Международной конференции «Цифровая

трансформация промышленности и сферы услуг: тенденции, стратегии, управление» / Под ред. А.Н. Грязнова (Казань, 24 апреля 2020 года). Казань: Университет управления «ТИСБИ», 2020.

3. Данилова О.Н. Информационные технологии в системе управления персоналом / Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки: сборник научных статей. М.: Перо, 2020.

© Бюллетень магистранта 2022 год № 2