

**Коваленко Елена Александровна**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Информатика и вычислительная техника

**Магистерская программа:** Информационный менеджмент

**Информационные технологии и системы в управлении персоналом**

**Аннотация.** Статья посвящена применению информационных технологий и систем для эффективного управления персоналом в организации. Проведенное исследование позволяет утверждать, что использование информационных технологий и систем позволяет значительно упростить работу отдела по работе с персоналом, бухгалтерии. Грамотно подобранный информационный продукт позволяет сократить расходы на обслуживание.

**Ключевые слова:** информационные технологии, информационные системы, управление персоналом, персонал, управленческая деятельность, эффективное управление, кадры, кадровый учет.

Самым важным ресурсом любого предприятия являются его сотрудники, этот факт не вызывает ни у кого сомнений.

Информационные технологии и системы, играют важную роль в эффективности управления персоналом, и зависят от выбранной системы управления в организации.

*Информационная система* есть совокупность технического, программного и организационного обеспечения, а также персонала, предназначенная для того, чтобы своевременно обеспечивать надлежащих людей надлежащей информацией.

*Информационная система управления* совокупность информации, экономически-математических методов и моделей, технических, программных, других технологических средств и специалистов, которая предназначена для обработки информации и принятия управленческих решений.

Внедрение информационного менеджмента имеет особое значение, которое расширяет возможности использования информационных ресурсов различными компаниями.

Организация системы обработки данных и знаний, последовательное их развитие до уровня интегрированных автоматизированных систем управления, охватывающее по все уровни и звенья производства и сбыта, все это определяет развитие информационного менеджмента.

Новые системы, основанные на компьютерной технике, требуют радикальных изменений организационных структур менеджмента, его регламента, кадрового потенциала, системы документации, фиксирования и передачи информации.

Наряду с финансовыми, материальными, человеческими и другими ресурсами, эффективное управление представляет собой огромную ценность для организации.

И, как следствие, повышение эффективности управленческой деятельности становится одним из направлений совершенствования деятельности предприятия в целом.

Для повышения эффективности трудового процесса необходимо прибегнуть к автоматизации .

Однако, то, что подходит для производственного процесса, совсем не подходит для управления.

Со спецификой управленческого труда связаны определенные трудности, которые возникают при решениях задач автоматизированной поддержки.

Управленческий труд сложен и многообразен, включает в себя множество форм и видов, а так же связан с различными явлениями и процессами.

Управление – это, в первую очередь, творческий и интеллектуальный труд.

Большая часть управления, как такового, вообще не поддается формализации.

Не секрет, что автоматизация управленческой деятельности изначально связывалась только с автоматизацией некоторых вспомогательных и обычных операций.

К изменению подходов к автоматизации управления производством привело бурное развитие информационных технологий и систем, а так же появление новых программных продуктов и платформ.

Сокращение трудовых издержек, более эффективная обработка данных, снижение вероятности ошибок- все это основные задачи управления, которые можно решить при помощи информационных систем и технологии.

Актуальность исследований по информатизации управления персоналом вполне очевидна, по причине того, что потребность в разработке и внедрении информационных технологий в управлении персоналом сегодня возрастает.

Значительный вклад в развитие теоретических и методологических вопросов сущности системы управления персоналом внесли такие авторы, как Т.З. Базарова, Р.В. Веснин, М.М. Глазов, Г.Г. Зайцев, Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, Ф.Б. Михайлов, Г.В. Слуцкий.

Технологии управления персоналом, основные подходы, принципы рассмотрены авторами, такими как: Д.В. Васина, А.П. Егоршин, П.В. Журавлев, Л.В. Ивановская, В.В. Лукашевич В.М. Цветаев.

Показатели эффективности системы управления персоналом изучены следующими авторами: А.Я. Кибановым, И. Хентце, С.А. Шапиро, С.В. Шекшня. В их трудах рассматриваются показатели и критерии экономической и социальной эффективности системы управления персоналом.

Информационным технологиям в системе управления персоналом были посвящены труды таких авторов, как Т.П. Барановская, И.К. Корнеев, А.Э. Саак.

Задачи управления персоналом и их решение на базе информационных систем и технологий исследовались В.П. Божко, В.С. Провалов, С.А. Перешивкин.

На основании изученных трудов этих авторов, можно сделать вывод, что настоящее время нет достаточного количества литературы, посвященной таким

вопросам, как, роль современных информационных технологий в управлении персоналом и кадровой работе, практически совсем отсутствует информация о программных продуктах, используемых в службах по работе с персоналом.

В последние годы информационные технологии, управление персоналом, работа кадровых служб, фактически, проникли во все сферы жизни человека и общества.

Непременным условием развития организации, а так же ее существования в будущем является владение информационными технологиями.

Руководство обычно выделяет для себя основные стратегические направления, в процессе управления организацией.

По каждому из этих направлений создаются специальные информационные системы, для того, чтобы облегчить сбор и сохранение учетной информации.

Информационные технологии представляют собой технологии обработки информации, с применением электронной техники, которые играют важную роль в системе управления персоналом.

В настоящее время на базе информационных технологий решаются важные задачи управления персоналом [1] такие, как:

1. персональные данные о сотрудниках;
2. подбор новых сотрудников и перемещения;
3. планирование и учет использования трудовых ресурсов;
4. расчет и выплата заработной платы, пособий, контроль выплат, подотчетные лица;
5. электронный документооборот;
6. пенсионный и налоговый учет.

Информационные технологии и системы намного упростили работу специалистов в сфере управления кадрами.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что повышение управляемости позволяет повысить экономическую эффективность и улучшить

производственные показатели организации, что и является стратегической целью создания корпоративной информационной системы.

Достижение этой цели должно быть реализовано за счёт применения на предприятии всего комплекса информационных технологий, а именно:

- сбор достоверной информации;
- оперативная обработка данных о фактах производственно-хозяйственной деятельности;
- аналитическая поддержка принятия управленческих решений.

На предприятии необходимо запланировать отдел поддержки и обслуживания внедренных систем, для того, чтобы после опытной эксплуатации эта рутинная работа не сосредотачивалась лишь на специалистах отдела информационных систем.

Обеспечение высшего руководства организации свободным доступом к информации относительно ключевых факторов, являющихся критическими при реализации стратегических целей фирмы – является целью компьютерных систем поддержки принятия управленческих решений [2, 3].

Из этого следует, что они должны быть достаточно просты в использовании.

Информационные системы обеспечивают доступ к множеству внутренних и внешних баз данных, активно используя графическое представление данных.

Главное, что необходимо сделать для удачного внедрения информационной системы управления организацией – это максимально формализовать все те контуры управления, которые собственно вы планируете автоматизировать.

Перед тем, как осуществлять проект внедрения, необходимо максимально обозначить следующие цели:

1. среди организационных и коммерческих процессов необходим высокий приоритет процесса внедрения системы;
2. руководителя проекта необходимо наделить высокими полномочиями;

3. организационными мерами повысить темп освоения новых технологий. Система внедрения информационных технологий должна все время совершенствоваться в процессе своей эксплуатации, так же как и развитие информационных технологий и методологий управления деятельностью вашего предприятия.

Большинство программных продуктов, которые есть на рынке, ориентировано на компании с большой численностью сотрудников.

При небольшом количестве сотрудников (до 100) внедрение полнофункциональной системы экономически нецелесообразно.

А в корпорациях и холдингах (численность несколько тысяч человек и более) системы по управлению персоналом устанавливаются как составная часть комплексной программы автоматизации.

При выборе кадрового решения для автоматизации [4] учетно-расчетных функций основное внимание стоит уделять таким факторам, как:

1. стоимость внедрения и дальнейшего сопровождения решения;
2. история внедрений;
3. репутация производителя;
4. профессионализм команды «внедренцев»;
5. перспективные планы развития системы.

На основании этого, приобретается опыт, который поможет при выборе последующих систем автоматизации.

Стоит помнить, что плохих или хороших информационных систем не бывает.

Есть продуманность IT-стратегии, ее согласованность с HR-стратегией компании, а так же ориентация на цели и задачи реализуемого HR-проекта.

Ведь именно эти факторы и будут определять, какие программные инструменты нужны, а так же последующие действия, которые гарантировано принесут плоды экономической выгоды.

## Литература

1. Андреева В.И. Организационное обеспечение работы с кадровой документацией // Справочник кадровика. 2013. № 3.
2. Веснин Р.В. Практический менеджмент персонала. М.: Юристъ, 2012.
3. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научн. ред. проф. Р. Марра. М.: Изд-во МГУ, 2012.
4. Ермошкин Н.Н. Информационные технологии и управление персоналом // Кадровый менеджмент: электронный журнал. 2009. № 2.

© Бюллетень магистранта 2014 год №3