

Соловьев Артур Игоревич

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Информационный менеджмент

Применение информационных технологий в управлении персоналом организации

Аннотация. В статье рассматривается применение информационных технологий и систем в управлении персоналом организации, принципы их создания и критерии выбора.

Ключевые слова: Информационные технологии, информационные системы, управление персоналом, информация, автоматизация, информационный менеджмент.

В настоящее время эффективное управление организационными процессами невозможно без организации современной автоматизированной информационной системы.

Информационная система управления представляет собой совокупность информации, технических, программных, других технологических средств и специалистов, экономико-математических методов и моделей, необходимых для анализа информации и принятия управленческих решений [2, с. 34].

Эффективную информационную систему отличает возможность определения различий между управленческими уровнями, сферами действия, а также внешними обстоятельствами и представляет каждому уровню управления такую информацию, которая ему необходима для результативного осуществления управленческих функций.

Включение информационных систем в работу организации проводится с целью оптимизации производственно-хозяйственной деятельности организации. При этом повышение эффективности деятельности достигается не

только за счет обработки и хранения рутинной информации, автоматизации конторских работ, но и за счет использования кардинально новых методов управления, которые основываются на моделировании действий специалистов организации при принятии решений.

Основной составляющей частью автоматизированной информационной системы является информационная технология. Информационная технология представляет собой процесс, в котором используется совокупность методов и средств реализации операций сбора, регистрации, передачи, накопления и обработки информации на базе программно-аппаратного обеспечения для решения управленческих организации.

Информационная система и автоматизация информационной технологии, а также вид информационного продукта, который производится и на основе которого принимается управленческое решение, определяется в зависимости от целей и характера деятельности компании.

При проектировании информационных систем управленческой деятельности применяются системотехнические подходы, выделить из которых можно следующие:

- кибернетический подход;
- моделирование структуры и динамики развития рыночных процессов;
- выявление существования прямых и обратных информационных связей;
- декомпозиции систем и модулей;
- открытость и возможность оптимизации всего комплекса и каждого элемента в отдельности;
- внутренняя непротиворечивость системы, как на уровне данных, так и на управленческом уровне;
- минимизирование бумажного документооборота и др. [3, с. 99].

Современный уровень проектирования и создания информационных систем способствует широкому использованию:

- типизаций проектных решений,

- стандартизации подходов при разработке отдельных компонентов систем и подсистем,

- методов автоматизации ведения проектных работ с применением ПК и созданных на их базе автоматизированных рабочих мест проектировщика.

Основопологающие принципы создания информационных систем представлены на рисунке 1 [4, с. 82].



Рисунок 1 – Принципы создания информационных систем и технологий управления

Одним из основополагающих принципов построения автоматизированных информационных систем является избегание дублирования ввода исходных данных. Обеспечить соблюдение данного принципа может только многокомпонентная система.

Так, информация по операциям, которые проведены с помощью одного из компонента системы, может применяться любым другим ее компонентом.

Концепция, составляющая основу разработки информационных технологий управления должна придерживаться указанных принципов и не противоречить им.

Кроме этого, к принципам добавляются объективные и субъективные требования пользователей. Так, следует отметить выбор технического

обеспечения, который отталкивается не столько от используемого системного программного комплекса, сколько от нужд практики.

Наиболее оптимальный вариант структуризации подобной системы базируется на использовании автоматизированного рабочего места и сетевых принципов функционирования.

Среди критериев выбора информационной системы для той или иной организации можно выделить следующие: функциональные возможности информационной системы; совокупная стоимость владения; перспективы развития; технические характеристики; наличие рисков [1].

Так, функциональные возможности системы отражают соответствие определенным функциям, которые планируется внедрить в организацию или которые уже осуществляются.

Под совокупной стоимостью владения подразумеваются прямые и косвенные расходы, с которыми сталкивается владелец системы в течение ее жизненного цикла.

Так, важно четко понимать жизненный цикл каждой из предложенных систем. Необходимо определить следующее: время жизни существующей информационной системы; время, которое потребуется для создания новой системы; время на закупку компонентов и внедрение спроектированной системы; время эксплуатации, которое находится в рамках срока, при котором вернется 90% стоимости системы в результате ее функционирования; сумму всех прямых и косвенных затрат [5].

Перспективы развития, заложенные в информационную систему ее поставщиком, зависят также от того, каким стандартам удовлетворяет данная система, насколько устойчивыми позициями на рынке обладает поставщик информационной системы.

Знание технических характеристик информационной системы, как правило, обеспечивает соответствие данной системы выдвигаемым перед ней задачам.

Под риском, как правило, подразумевается возможность того, что при работе новой информационной системы не будут решены некоторые задачи, поставленные перед ней. С целью снижения рисков проводится комплексный анализ факторов риска и поэтапная реализация решения.

На российском рынке систем автоматизирующих управление персоналом представлены лишь некоторые зарубежные решения, таких компаний как: Oracle, Lumesse, Sap и Saba.

Но важно отметить, что существуют российские системы, автоматизирующие управление персоналом: WebSoft, 1С.

Для выбора наиболее подходящей информационной системы управления персоналом целесообразно проанализировать текущую ситуацию в области информационных систем и сравнить информационные системы.

Таким образом, информационный процесс необходим, как неотъемлемое условие работы современной техники, предполагающий повышение качественного уровня рабочей силы, успешную организацию самого процесса производства. Поэтому применение информационных технологий и систем является одним из актуальнейших вопросов в сфере управления персоналом организации.

Литература

1. Барановская Т.П., Березовский В.С., Вострокнутов А.Е. Исследование HRM-систем: анализ рынка, выбор и внедрение для компаний среднего и крупного бизнеса // Политематический сетевой электронный научный журнал. 2016. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-hrm-sistem-analiz-rynka-vybor-i-vnedrenie-dlya-kompaniy-srednego-i-krupnogo-biznesa> (дата обращения: 12.05.2019).
2. Гулин В.Н. Информационный менеджмент: учебник. Минск: БГЭУ, 2007.

3. Круглова О.В. Информационные технологии в управлении: учебное пособие. Дзержинск: Конкорд, 2016.

4. Макашова В., Чусавитина Г. Управление проектами по разработке и внедрению информационных систем: учебное пособие. М.: Флинта, 2014.

5. Торгунакова А., Хачатурова С. Информационные технологии в управлении персоналом // Международный студенческий научный вестник. 2016. № 1.

© Бюллетень магистранта 2019 год № 3