

**Фокеев Михаил Сергеевич**

Магистрант

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Информационный менеджмент

**Автоматизированная информационная система управления  
человеческими ресурсами компании (корпорации)**

**Аннотация.** В статье освещена роль автоматизированных систем в оптимизации управления сотрудниками компании, так как на современном этапе развития предприятий увеличиваются требования к автоматизации системы управления в различных компаниях, также рассмотрены проблемы внедрения автоматизированной системы.

**Ключевые слова:** автоматизация HR-процессов, автоматизированная информационная система, HR система, управление человеческими ресурсами.

В современных условиях рыночных отношений основной задачей становится рациональное и эффективное использование каждой доли информации, которая должна работать только на увеличение полезного эффекта от ее использования.

Для эффективной работы компаний предполагается наличие современного комплекса информационных ресурсов, который предназначен для оперативного управления человеческими ресурсами, а также для внешних пользователей данной информацией и органов контролирующей данную организацию.

В процессе управления деятельностью предприятия постоянно приходится решать широкий спектр текущих и стратегических задач с использованием практически всех видов ресурсов: материальных, трудовых, финансовых, информационных и др.

Успешная деятельность любой компании во многом зависит от квалификации персонала предприятия, его умения и желания продуктивно работать. Поэтому, вопрос продуманного управления кадрами должен занимать одну из основных позиций в общей стратегии развития организации. При этом важную роль в оптимизации управления сотрудниками предприятия отводят автоматизированным системам управления человеческими ресурсами.

Автоматизированные информационные ресурсы или системы играют важную роль в правильной работе системы управления в любой компании. Достоверная и оперативная информация является необходимым условием положительного экономического регулирования на производстве и повышения его эффективности. А искажение или отсутствие информации в большей степени лишает компанию конкретных ориентиров и приводит к негативным последствиям.

Владея современной информацией, всей полнотой и наиболее достоверной информацией компания имеет наибольшие возможности закрепиться на своем рынке или стать ее лидером. Огромное количество российских предприятий в процессе конкурентной борьбы ищет эффективные пути повышения качества управления человеческими ресурсами, так и выпускаемой продукции, и выполнения работ в заданные сроки. Развитие информационных технологий с легкостью решают вопросы, используя не только информацию прошлых периодов, но и информацию в режиме реального времени.

Специфика автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами состоит в том, что данные, преобразованные в определенную информативную форму, которая является главенствующей для любого предприятия, обеспечивают рациональное управление, при помощи информационных систем.

Развитие экономики обуславливает рост объема и усложнения задач, которые решаются в направлении пространственной организации, процессов планирования и анализа, финансовой работы, связей с поставщиками и

клиентами, с которыми затруднительно оперативно управлять без регулирования современной автоматизированной информационной системы (АИС) [2, с. 48].

Именно руководителям необходимо получать точную информацию, которая должна пройти тщательную обработку, что позволит принять правильное решение, опираясь только на важные индикаторы трудовой деятельности (знания, тенденции роста, профессиональное развитие). По мнению Т.П. Барановской, под системой управления следует понимать единство взаимосвязанных элементов, которые предназначены для целенаправленного воздействия управляющего органа на управляемый объект [3]. Компания в качестве организационной системы обладает определенной структурой, как в управляющей, так и в управляемой системе. Если система, которой управляют, зависит от технико-технологических особенностей данного предприятия, его производственных связей, то на управляющую систему влияет то, какие функции необходимо выполнять в процессе управления размерами и сложностью производства [5, с.75].

При внедрении АИС исходят из ГОСТа 34.601-90, который полностью регламентирует стадии создания автоматизированной системы и этапы работ на каждой стадии жизненного цикла [1].

Главным правилом внедрения АИС является следующее: внедрение системы должно осуществляться повсеместно, в каждом подразделении, где проводится работа редактирования и хранению информации. В ином случае будет лишь минимальная эффективность от внедрения системы. Основным препятствием для внедрения АИС является сопротивление многих сотрудников тому, чтобы применялись нововведения.

Недоверчивое отношение персонала к инновациям объясняется тем, что сотрудники не готовы к обучению работе с новым комплексом, возможно, это связано с недостаточным уровнем знаний, которым они обладают.

В результате данной проблемой осложняются процессы по внедрению автоматизированной системы. Наиболее эта трудность актуальна для

предприятий, где лишь руководитель может принимать непосредственные решения по перемещению и обновлению персонала. В то же время применение автоматизированных информационных систем вызывает ряд вопросов, касающихся технических, экономических и организационных аспектов внедрения. Организационные факторы касаются отсутствия мотивации у сотрудников, из-за чего они не могут приступить к работе с новой системой, необходимо повышение уровня технических знаний для грамотного анализа потребностей клиента.

Экономические проблемы внедрения АИС состоят в том, что система требует вложения немалых средств, а инвестиции не могут окупиться сразу.

Технической проблемой внедрения АИС является необходимость создания или совершенствования инфраструктуры с целью обеспечения интеграции новой системы с теми технологическими решениями, которые уже внедрены.

Низкий интерес руководства в работе может стать причиной того, что внедрение затягивается на весьма продолжительный период. Чтобы поддержать «административный ресурс» АИС требуется продемонстрировать все преимущества, которыми обладает новая система, и обучать руководство практической работе с ней.

Сейчас практически вся компьютерная индустрия ориентирована на поддержку систем управления ресурсами предприятия, вершиной развития которых стали мощные системы класса ERP (Enterprise Resource Planning).

Выбор данной системы не случаен, так как они могут в значительной мере повысить эффективность операционной деятельности работы с человеческими ресурсами. Она не используется для стратегического управления и лишь немного поддерживает конкурентные преимущества в рыночных условиях [4, с. 58].

Принципиально новые возможности открывает новый класс системы поддержки принятия решений. Данные средства создают две функциональные

возможности: полная автоматизация стандартных решений; инструментальное обеспечение принятия уникальных решений.

Существует несколько обозначений данного класса систем. Объединяющим понятием является понятие «Системы DPS». Они функционируют с помощью современных компьютерных технологий.

Системы DFS объединяют возможности двух систем: системы BI (деловой интеллект), которая позволяет получить полную информацию об эффективности деятельности компании и просчитывать последствия принимаемых решений; системы AI (искусственный интеллект) обеспечивают решение еще более сложных задач – прогнозирования и оптимизации.

Масштабный переход компаний от управления данными и информации к управлению знаниями произойдет совсем скоро, но для российских компаний возникают трудности в незнание и непонимание новых инструментов.

Точность прогнозирования системы DFS и оптимизации превосходит все известные методы и не имеет аналогов по нахождению оптимального решения во взаимосвязях факторов. Выгодность данной системы – это быстрая окупаемость, т.е. экономическая отдача систем, которая превосходит в несколько раз любые системы. Абсолютное первенство проявляется в кризисных ситуациях, где ценой ошибки может стать качество и скорость принятия решений, которые определяют дальнейшую работу компании. Внедрение таких систем даст рост рыночной репутации компании, привлекательности для инвесторов и повышение стоимости интеллектуальных активов.

С помощью систем DFS руководители разных уровней получают возможность с высокой математической точностью прогнозировать и оптимизировать человеческие ресурсы компании. С помощью системы осуществляется имитационное моделирование бизнес-ситуации, что позволит обнаружить нежелательные последствия принятых решений и смягчить или предотвратить их влияние. Информационная система дает возможность: повысить степень четкости принимаемых решений, благодаря быстрому сбору,

передаче и обработке информации; обеспечить быстроту принятия решений по управлению в реалиях современной действительности; повысить эффективность управления путем своевременного предоставления необходимой информации руководителям всех уровней из единого информационного пространства; согласовать решения, принимаемые на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях; за счет быстрого поступления информации для персонала о текущем состоянии экономического уровня, что обеспечивает рост производительности и сокращает потери, но не на производстве.

С помощью DFS-систем можно смоделировать развитие различных ситуации во времени и в бизнес-среде, а также спланировать последствия принятых решений. Они дают возможность до того, как произойдет событие, точно рассчитать риски, ресурсную обеспеченность и разнообразные последствия стратегических и оперативных решений в любой области управления.

За счет быстрого поиска в различно смоделированных ситуациях руководящий состав получает лучшие варианты решения из возможных на каждом конкретном примере. Преимущество состоит в том, что их функциональность позволяет быстро достигать высоких и устойчивых результатов в управлении человеческими ресурсами. В качестве объектов прогнозирования выступают любые ценные для управления социально-экономические объекты.

Интеллектуальные информационные технологии поднимают на новый уровень современную управленческую концепцию, ее еще называют сбалансированная система показателей (BSC). Современные предприятия и фирмы являются достаточно сложными организационными системами. В элементы регулирования, которых, входят основные и оборотные фонды, трудовые и материальные ресурсы и многое другое.

Все они достаточно изменчивы и находящиеся в сложном взаимодействии друг с другом. Функционирование предприятий и организаций

различного типа в условиях рыночной экономики вызвало появление новых задач по совершенствованию управленческой деятельности, основанных на комплексной автоматизации управления всеми ресурсами, а также производственными и технологическими процессами.

Для управления человеческими ресурсами очень важно смоделировать слабо формализуемые явления (удовлетворенность, лояльность, мотивация персонала и др.). Внедрение интеллектуальных модулей позволяет усовершенствовать управление подбором, оценкой, развитием и стимулированием персонала.

Оно предполагает последовательное осуществление трех этапов: этап подготовки, разработки моделей материальных и финансовых потоков, организационной модели, этап реализации.

Главным методом обучения становится инновационный метод – управленческий тренажер-симулятор. В последнее время в бизнес-обучении используют интерактивные методы: модерацию, тренинги, различные методики группового принятия решений. Огромные возможности для повышения эффективности взаимодействия членов коллектива создают коллаборативные технологии. Их внедрение создает интеграцию управленческих методов [4, с. 56].

На основе выше рассмотренной информации можно сделать вывод, что использование автоматизированных информационных систем для управления человеческими ресурсами делает любую компанию более конкурентоспособной за счет повышения управляемости и адаптируемости к изменяющимся условиям рынка. Разработка данной темы имеет большое значение для практики внедрения автоматизированных информационных систем для управления человеческими ресурсами в компании. Продуманная система управления персоналом – это ключевая составляющая стратегии развития компании.

Труд работников – важный экономический ресурс, которым, как и другими ресурсами, следует распоряжаться с максимальной эффективностью.

Практика показывает, что автоматизация систем процессов управления человеческими ресурсами позволяет организации и компании получить хорошие результаты. Автоматизация HR процессов позволяет значительно снизить финансовые и трудовые издержки. Кроме этого, значительно меньше потребуется временных и материальных затрат на обучение и оценку сотрудников, а это в свою очередь снизит издержки компании и увеличит лояльность персонала, позволит добиться поставленных целей и усовершенствовать процессы. Внедрение автоматизированных информационных систем для управления человеческими ресурсами в компании будет способствовать эффективному управлению в повышении производительности труда на всех уровнях управления, повлияют на экономический рост и улучшение условий труда.

#### Литература

1. ГОСТ 34.601-90 Информационная технология (ИТ). Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Автоматизированные системы. Стадии создания [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200006921> (дата обращения: 31.05.2020).
2. Алехина Г.В. Информационные технологии в экономике и управлении предприятием. М., 2011.
3. Барановская Т.П., Лойко В.И. Информационные системы и технологии в системе менеджмента. М.: Финансы и статистика, 2012.
4. Гутгарц Р.Д. Использование новых информационных технологий в управлении кадрами // Менеджмент в России и за рубежом. 2019. №1.
5. Никитин А.В., Рачковская И.А., Савченко И.В. Управление фирмой с использованием современных информационных систем: Учебник. М.: Инфра-М, 2015.