

Е. А. Колесниченко, Е. Ю. Иванова

г. Тамбов, Россия, ТГУ имени Г. Р. Державина

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Одной из значимых тенденций последних десятилетий стало внедрение практически во все сферы деятельности информационных технологий, которые были привлечены для повышения эффективности различного рода бизнес-процессов: оптимизации стоимостных, материальных, трудовых и иных ресурсов организаций. Не стала исключением и сфера управления персоналом. Современному HR-менеджеру необходимо в совершенстве владеть навыками работы с данными информационными технологиями, четко знать их назначение и функционал, а также уметь оперативно адаптироваться в новых программных продуктах. Внедрение в практику организации и учебный процесс при подготовке специалистов информационных технологий в сфере управления персоналом, а также исчерпывающее владение ими выпускниками – будущими HR-менеджерами позволит наиболее полно использовать кадровый потенциал персонала организации на всех стадиях работы с персоналом: от поиска и найма сотрудников до выстраивания их карьеры.

Историю информатизации систем управления организацией можно отсчитывать с 1950-х годов, что было связано с появлением автоматизированных информационных технологий, базирующихся на использовании ЭВМ, созданных на базе электронно-ламповой технологии. По мере роста количества ЭВМ и их распространенности перед техническими средствами стали ставить более расширенный круг задач, что было сопряжено с разработкой программного обеспечения для выполнения управленческих задач. От чисто математических расчетов перешли к электронной обработке плановой и текущей информации, была также реализована идея хранения информации с последующей ее выдачей. Таким образом, формировались электронные системы обработки данных. Процессы, происходящие в дальнейшем, являются логическим продолжением дифференциации программных продуктов, специализации технологических решений, развития технологий удаленного доступа к массивам данных, усложнения информационных систем управления [1].

В современных условиях получает распространение такая структура компании, как сетевая, в которой значительное количество сделок осуществляется через Интернет, который становится инструментом

взаимодействия и контроля при создании производственных цепочек. Информационная система становится не вспомогательной структурой для основной деятельности фирмы, а основным фактором конкурентоспособности предприятия. Компании открывают свои информационные ресурсы и каналы связи для поставщиков и клиентов, что позволяет ускорить взаимодействие с ними.

В сложившихся условиях при подготовке специалистов акцент делается не просто на владение навыками работы с применением ИТ-технологий, но на знание законодательных основ электронного документооборота, принципов безопасного поведения в сети, способов защиты информации. Современный выпускник становится специалистом не просто в сфере управления, экономики, психологии, но и права и программирования.

К примеру, в настоящее время существует большой спектр ИКТ, позволяющих реализовать один или несколько информационных процессов (рисунок 1).



Рисунок 1 – Классификация информационных технологий в управлении персоналом [4]

В задачи обучающихся входит не просто изучение технологий, но и проведение их сравнительного анализа, а также выбор программного продукта для более глубокого изучения. В настоящее время на российском рынке представлено множество специализированных программных продуктов, предназначенных для автоматизации процесса управления персоналом. Для сравнительного анализа обучающимся

предлагаются три программных продукта, имеющих широкое распространение на российском рынке: 1С: Зарплата и управление персоналом; АИТ/Управление персоналом; БОСС-Кадровик; Корс-Кадры.

Все три системы полностью реализуют базовые задачи системы управления персоналом. Программный продукт АИТ/Управление персоналом менее функционален, за счет отсутствия модулей, сопровождающих процессы обучения и карьеры персонала. Функция прогнозирования потенциала персонала не заложена ни в одной из анализируемых систем, что в целом и оправдано. Поскольку реализация подобного рода функций требует привлечения экспертных методов оценки, а это уже совершенно иной класс систем с другими ценами на программный продукт. К тому же и запрос у заказчика HRM-систем на реализацию данной функции низок. В большинстве случаев студенты выбирают для более глубокого изучения «1С: Зарплата и управление персоналом». Данная система позволяет зафиксировать результаты обучения сотрудников; осуществить учет кадров и персонифицированный учет; рассчитать заработную плату и произвести ее учет; подготовить регламентированную отчетность; облегчить анализ данных и принятие управленческих решений [2]. Одним из главных условий является наличие интеграции с другими программными продуктами 1С, так как, к примеру, большинство торговых компаний используют и «1С: Управление торговлей» для осуществления розничной торговли.

Тем не менее при внедрении новых автоматизированных информационных технологий в практическую деятельность необходимо:

- определить цель информатизации;
- четко поставить перед собой задачи: обозначить перечень проблем, которые должны разрешить новые технологии, описать ожидаемый эффект от внедрения ИТ в цифрах;
- определить круг ответственных за проведение информатизации лиц с четким выделением полномочий;
- определиться с видом необходимых к внедрению технологий, в соответствии с целью, задачами, решаемыми проблемами; определить перечень и объемы ресурсов (человеческих, материальных, финансовых), необходимых для проведения информатизации;
- определить внутрифирменные этапы и сроки их реализации;
- разработать систему критериев к организации, осуществляющей развертывание нового ПО в вашей организации;
- если имеется возможность проанализировать реальный опыт внедрения подобных ИТ;
- заключить договор с фирмой-исполнителем по сопровождению и обслуживанию системы после ввода её в эксплуатацию;

– провести обучение персонала: руководство сразу должно принять во внимание, что придется понести финансовые издержки в связи с обучением персонала и не нужно чрезмерно рассчитывать на самообучаемость сотрудников [3].

Приведенный перечень рекомендаций не может претендовать на исчерпывающую полноту. В первую очередь, результативность практической деятельности в сфере управления персоналом будет зависеть от человеческого фактора: компетентности руководства, психологического настроя персонала организации на работу с нововведениями, профессионализмом исполнителя.

Литература

1. Агафонова, М.С. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом / М.С. Агафонова, А.К. Климачева, К.О. Гайдар // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 546–550.

2. Баймульдин, М.К. Проблемы функционирования современных информационных технологий в управлении персоналом / М.К. Баймульдин, Г.Д. Когай, Ю. Н. Шарашкина // Автоматика. Информатика. – 2018. – № 1 (42). – С. 26–30.

3. Гапоник, К.А. Совершенствование системы управления персоналом в компании с применением информационных технологий / К.А. Гапоник, А.С. Ермишин // Информационные технологии. Проблемы и решения. – 2018. – № 1. – С. 240–247.

4. Присяжнюк, А.В. Роль информационно-коммуникационных технологий в управлении персоналом / А.В. Присяжнюк // Молодой ученый. – 2014. – № 1(3).