

Е. В. Боброва

ievghieniia.bobrova@mail.ru

В. В. Ковальчук

ГГУ имени Ф. Скорины, Республика Беларусь

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Исследованы способы реализации информационных технологий при управлении персоналом в организации. Приведены основные требования к обеспечению, анализу и обработке информационных ресурсов при работе с персоналом организации. Систематизированы основные автоматизированные информационные системы управления персоналом и их функциональные составляющие. Определены основные причины внедрения информационных технологий в процессы управления персоналом организации.

Ключевые слова: персонал, информационные ресурсы, информационные технологии, автоматизированные системы, управление, программные продукты.

Большинство компаний в современном мире используют информационные технологии в управлении персоналом, благодаря этому организации всегда будут на шаг впереди своих конкурентов, которые по минимуму используют такие технологии в управлении персоналом.

Под информационными технологиями (ИТ) понимают процесс использования комбинации методов, производственных процессов, программного и аппаратного обеспечения при сборе, хранении, обработке, производстве и распространении информации для снижения трудоемкости и повышения надежности и оперативности процесса использования информационных ресурсов [1, с. 13].

В законе Республики Беларусь «Об информации, информатизации и защите информации» присутствует следующее определение: «Информационный ресурс – организованная совокупность документированной информации, включающая базы данных, другие совокупности взаимосвязанной информации в информационных системах» [2].

Внедрение современных программных продуктов в разнообразных сферах деятельности организации и, частности, в области управления человеческими ресурсами, безусловно, оказывает влияние на бизнес-процессы с точки зрения упразднения контингента и повышения производительности труда управленческого персонала.

При практическом применении методов и средств обработки данных при управлении персоналом используют, как правило, базовые и специализированные информационные технологии, каждая из которых имеет свое назначение.

В контексте управления трудовыми ресурсами базовые информационные технологии предназначены для конкретных областей применения (например, производство, исследования, образование). Специализированные информационные технологии обрабатывают данные для функциональных задач пользователя (например, бухгалтерский учет, программирование, анализ).

В ходе исследования бизнес-процесса управления персоналом, становится понятно, что основными функциями в системе управления являются разработка и обоснование управленческих решений, а также регулярный контроль за их своевременным вы-

полнением. Поэтому отдельные аспекты функционирования системы управления персоналом можно рассматривать как информационный процесс, в котором важное место занимает взаимосвязь между структурными подразделениями в разрезе идентификации, анализа, обработки, архивирования и использования накопленной информации.

Приоритетное значение при управлении персоналом имеет процесс информационного обеспечения управленческого аппарата, структура которого включает отдел кадров, бухгалтерию, отдел труда и заработной платы и прочие структурные подразделения.

Информационное обеспечение конкретных отделов, связанных с управлением и обслуживанием работников предприятий, – это комплекс решений, содержащий перечень данных и источников информации в соответствии с установленной классификацией (данные оперативного учета и отчетности, нормативно-законодательной подборки документов, технические характеристики основных средств и др.), а также разнообразных документов, применяемых в процессе эксплуатации (о количестве, порядке размещения и форме представления информации). Работа с информационными ресурсами предполагает выполнение определенных требований по качеству подготовки информации еще на стадии обеспечения данными отделов управления персоналом.

Информация всех структурных подразделений аппарата управления, взаимосвязанных между собой при обработке данных персонала организации, должна соответствовать следующим требованиям:

- быть комплексной, то есть отражать все аспекты работы контингента управленческого персонала (технические, организационно-экономические, социальные и др.);
- быть оперативной, что означает своевременное получение информации, которое должно происходить одновременно с процессами, происходящими в системе;
- быть систематической, то есть обеспечивать ежедневно и (или) согласно установленным графиком документооборота срокам получения информативных данных;
- быть достоверной, то есть качественной, что предполагает необходимость основываться на измерениях или результатах, соответствующим фактически совершившимся событиям.

На стадии анализа и обработки информации при управлении трудовыми ресурсами большое значение уделяется оценке уровня автоматизации данного процесса.

Все программные продукты для автоматизации процесса управления персоналом разделены на 3 группы, включающих следующие системы: справочную, автоматизированную, состоящую из отдельных участков (системы учета или расчетов) и комплексную.

Справочные системы не относятся к автоматизированной системе, и не сокращают количество операций при выполнении задач, но значительно упрощают поиск необходимой информации, справок (например, «Гарант» или «Консультант Плюс»). Продукты автоматизации отдельных разделов деятельности персонала в организации позволяют решать конкретные задачи, не влияя на общую структуру предприятия.

Автоматизированная система – это полноценный программный продукт, который объединяет все области управления человеческими ресурсами в организации (например, «АиТ: Управление персоналом», «Компас: Управление персоналом», «1С: Зарплата и кадры»).

Рассмотрим самые популярные отечественные автоматизированные информационные системы управления персоналом (АСУП) и дадим характеристику их функциональным возможностям (таблица 1).

Выбор автоматизированной информационной системы управления персоналом каждая организация осуществляет исходя из своих возможностей, учитывая все параметры программного продукта, основными из которых являются технические и стоимостные.

Таблица 1 – Автоматизированные информационные системы управления персоналом и их характеристика

Автоматизированная система управления персоналом	Характеристика функциональных возможностей системы
АСУП «БОСС-Кадровик»	Это современная полнофункциональная система. Система может использоваться для построения организационных структур, штатных расписаний, разработки кадровой политики, расчета заработной платы, анализа движения кадров и оценке эффективности работы персонала, оценке соответствия квалификации работника занимаемой им должности и др.
Программный комплекс «Компас: Управление персоналом»	Система реализует функции стимулирующего управления, обучения и переподготовки работников, набора кадров и др.
Программный модуль «Управление персоналом» в составе программного комплекса «МОНОЛИТ SQL»	Этот программный модуль позволяет планировать и организовывать обучение сотрудников, сертифицировать их на основе результатов обучения и управлять мотивацией персонала.
Комплексная система «Оценка и развитие персонала»	Система включает в себя следующие модули: «Оценка по компетенциям», «Учебный центр», «МВО (Управление по целям)», «Функционал и оценка должностей», HR-портал. Система позволяет автоматически определять требования к персоналу (описывать личные данные, способности и должностные инструкции), планировать и проводить оценочные мероприятия и обучение.
Программный комплекс «АиТ: Управление персоналом»	Программный комплекс включает следующие функциональные модули: «АиТ: Кандидаты» – учет и отслеживание вакансий, отбор кандидатов, запись объявлений в СМИ; «АиТ: Мотивация» – учет социальных льгот работников, стимулов, штрафов; «АиТ: Аттестация» – планирование деятельности, проведение, принятие решений, хранение историй; «АиТ: Квалификация» – план обучения, учет и хранение истории; «АиТ: Карьерный рост» – планирование и отслеживание карьеры.
Конфигурация «1С: Зарплата и Управление персоналом 8»	Дает возможность комплексно подходить к автоматизации задач, связанные с порядком операций по начислению зарплаты у персонала с повременной оплатой труда и рабочих-сдельщиков, учитывая нормы отечественного законодательства и практического опыта работы в данной области. Также может успешно применяться в службах всех структурных подразделений организаций, вовлеченных в этот бизнес-процесс.

Уровень эффективности работы сотрудников аппарата управления во многом зависит от информационной базы, которая формируется с учетом данных о состоянии и дальнейшем развитии кадрового потенциала в зависимости от контингента работников и процессов, протекающих под влиянием, имеющих в настоящее время место, социально-экономических факторов. По сути, любое управленческое решение не может быть полностью адекватным и своевременным без знания ситуации и оценки степени влияния на нее внешних и внутренних факторов. Достоверная и качественная информация способствует разработке высокоэффективных управленческих решений и, соответственно, функций, таких как планирование, организация, контроль, координация и распределение.

Внедрение в практику программного продукта, обеспечивающего оптимизацию процесса получения и обработки информации на различных участках процесса управления персоналом организации, связано не только с повышением автоматизации, но и с целым рядом внутренних и внешних факторов.

В целом, можно определить причины необходимости внедрения в практику работы с персоналом инновационного программного обеспечения:

- повышенный уровень конкуренции;
- необходимость постоянного притока новых сотрудников (особенно с учетом текучести кадров);
- недостаточный поиск и подбор персонала;
- трудности с внедрением учета компенсаций и затрат;
- необходимость централизации процесса развития человеческих ресурсов;
- вопросы создания отделов, инструкций и обязанностей.

Таким образом, уровень автоматизации процесса управления персоналом, выбор адекватного к применению программного продукта в каждой отдельной организации влияют на повышение производительности труда несколькими способами: во-первых, позволяют выполнять работу быстрее и эффективнее, а во-вторых, более эффективно модернизируют сам производственный процесс. На практике, организации, сделавшие крупные инвестиции в разработку и внедрение современного программного обеспечения для повышения автоматизации процесса управления персоналом, значительно улучшили свое положение на внутреннем и внешнем рынках.

Литература

1. Информационные технологии в экономике: пособие для обучающихся по специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация производства (по направлениям)»: в 2 ч. / О. А. Лавренова, Б. А. Железко. – Минск: БНТУ, 2021. – Ч. 1. – 129 с.

2. Закон Республики Беларусь «Об информации, информатизации и защите информации» от 10.11. 2008 г. № 455-3. [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10800455>.