185

Актуальні питання документознавства та інформаційної діяльності: теорії та інновації

#### Петр Матюшин Чувашский государственный университет

**имени И.Н. Ульянова**

**Чебоксары, Россия**

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ.**

*В статье рассмотрены аспекты внедрения информационных технологий управления персоналом в России. Отображены перспективы применения HR-технологий, технологические риски и тенденции.*

*Ключевые слова: управление персоналом, HR-технологии, система управления*

 *Тhe article considers the aspects of information technology personnel management in Russia. Displayed prospects of application of HR technologies, technological risks and trends.*

*Keywords: HR, HR technology, management system.*

 *У статті розглянуто аспекти впровадження інформаційних*

 *технологій управління персоналом в Росії. Відображені перспективи*

 *застосування HR-технологій, технологічні ризики та тенденції.*

 *Ключові слова: управління персоналом, HR-технології, система*

 *управління*

Информационные системы управления являются отдельным классом систем, предназначенных для решения аналитических и управленческих задач. Современные информационные системы управления достаточно многочисленны и подразделяются на группы: по виду задачи, которую решает; по масштабу решаемого вопроса; по технологическому строению. Сочетание лучших методологических методов и возможностей современных информационных систем позволяют успешно решать такие задачи, как:

* доступ к данным, который становится быстрым и полным; информационное обоснование принятых решений, обеспеченное полным информационным анализом;
* оптимизация работы каждого члена коллектива, что позволит сделать большой шаг вперед к достижению стратегических задач компании;
* контроль за развитием и профессиональным ростом, обучение

186

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

всего персонала;

* гибкое управление эффективной мотивацией персонала;
* эффективное планирование как стратегических, так и оперативных изменений в организации компании с параллельным формированием необходимых для этого бюджетов [5, 83].

Функциональные возможности современной системы управления персоналом настолько широки, что позволяют использовать информационные системы управления для решения практически всех вопросов и задач организации. Использование HR- систем позволяет планировать и оптимизировать данную статью бюджета организации. Значимое увеличение эффективности управления производственными процессами. Информационная система поддерживает большое количество производственных процессов. К ним относятся: 1) кадровые решения и их обоснование;

2) постоянное актуальное состояние личной информации сотрудников и ее поддержание; 3) расчет расходов на оплату труда сотрудников; 4) разработка и обоснование неординарных схем мотивации работников и многое другое [4, 60].

Информационная поддержка, которую обеспечивает HR- система, позволяет автоматизировать такие функции управления персоналом, как: профиль компетентности сотрудников, мотивация работников, ведение управления карьерой, контроль обучения и повышения квалификации, анализ персональной эффективности и соответствия занимаемой должности сотрудников и персонала в целом [8, 21].

Вполне ожидаемо, что первоначально такие системы внедряют зарубежные компании в своих российских представительствах. Опираясь на их опыт, начинают внедрение систем управления персоналом крупные российские компании, ориентированные на западные методы управления. Затем системы управления берут на вооружение компании с постоянной нестабильностью кадрового состава для борьбы с текучкой. А вот небольшие компании, которые

187

Актуальні питання документознавства та інформаційної діяльності: теорії та інновації

управляются традиционными методами, достаточно редко прибегают к использованию информационных систем управления. Современная статистика утверждает, что компании, связанные с производственными процессами меньше всего применяет современные методики управления персоналом [7, 124]. А вот сфера обслуживания достаточно активно внедряет информационные системы управления. Данные тенденции современного российского потребителя полностью совпадают с западными и, соответственно, можно прогнозировать развитие применения HR-систем, опираясь на общемировые тенденции.

Существуют две глобальные задачи, решение которых возможно методами HR-систем. К первой задаче системы управления относятся вопросы по упорядочению всех имеющихся учетных, а также и расчетных задач и действий, имеющих связь с персоналом организации. Решение данной задачи методами HRM-системы весьма эффективно, а выгоды очевидны. К ним можно отнести: устранение проблемы введения данных по нескольку раз, объединение данных в единую информационную базу, возможность анализа и создания отчетности, невозможность существования «мертвых душ», четкость и правильность расчета заработной платы и оплаты налогов предприятия. Данную задачу информационная система управления персоналом решает быстро, эффективно и всесторонне, но ее возможно решить и другими способами, используя обычные системы автоматизации кадрового учета и начисления заработной платы. Вторая глобальная задача системы управления персоналом, которая заключается в снижении потерь компании, связанных с увольнением сотрудников, не имеет решения обычными системами [6, 115]. Но с другой стороны, отечественный рынок не готов воспринять проблему адекватно, и, следовательно, пути ее решения не являются определяющими. Тем не менее, ведущие аналитики выделили ряд мер HR-систем, связанных с решением второй глобальной задачи. К ним относятся:

- привлечь, удержать и мотивировать лучший персонал; достичь

188

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

стратегических целей компании, адаптировать их к уровню каждого работника;

* активно внедрять программы профессионального развития и обучения персонала, соответствующие политике и целям компании в целом и отдельных подразделений;
* привести оптимальное осуществление учетных функций, таких как управление персоналом, в категорию низкозатратных программ [1].

Внедрение HR-системы требует принятия определенных предварительных мер, что окажет большое влияние на конечный продукт. Для перехода к проекту необходимо описать производственные процессы, участвующие в проекте автоматизации, или те, которые будут так или иначе затронуты при работе системы. Необходимо также создать техническое задание и решить, кто и каким образом будет осуществлять реинжиниринг производственных процессов.

Критерии информационной системы для предприятия или организации могут быть различными, среди которых, могут выступать следующие: 1) функциональные возможности информационной системы; 2) совокупная стоимость владения; 3) перспективы развития;

1. технические характеристики; 5) минимизация рисков [7, 150].

Обычно для определения соответствия системы выдвигаемым функциональным требованиям достаточно иметь четкое представление о стратегии развития бизнеса, контекстного описания бизнеса и формализованного описания деятельности предприятия. Если все эти компоненты, необходимые для выбора системы отсутствуют, то их включают в этап по подготовке исходных данных для выбора системы. Для осуществления подобного масштаба работ необходимо наличие довольно большого числа сотрудников, но поскольку содержать такой штат на предприятии постоянно не имеет смысла, то наиболее целесообразным представляется приглашение внешних консультантов [2, 65].

189

Актуальні питання документознавства та інформаційної діяльності: теорії та інновації

Существует огромное количество платного и бесплатного программного обеспечения для сферы управления персоналом. Данная область продолжает развиваться высокими темпами, выходят систематические обновления версий программ, разрабатываются новые программные продукты. Выбор информационных технологий в сфере управления персоналом зависит в первую очередь от масштабов компании, количества филиалов, количества сотрудников, ну и конечно от материального состояния организации.

#### Литература

* 1. Башкатова Ю.И. Современные информационные системы как фактор повышения качества управленческих решений и конкурентоспособности организаций. [Электронный ресурс] // URL: <http://naukovedenie.ru/> (дата обращения: 11.03.2015)
	2. Варфоломеева, А.О. Информационные системы предприятия / А.О. Варфоломеева. – М.: ИНФРА-М, 2013 – 283 с.
	3. Гвоздева, В.А. Информатика, автоматизированные информационные технологии и системы / В.А. Гвоздева. – М.: ИНФРА-М, 2011 – 544 с.
1. Говядкин, И. Е Информационные технологии в управлении персоналом / И.Е. Говядкин // Управление персоналом. – 2008. – №1

– С. 60-62.

1. Демушкина, Е.А. Информационные технологии в кадровом менеджменте / Е.А. Демушкина // Молодой ученый. – 2011. – №4. – Т.3. – С. 83-87.
2. Дорофеев, В.Д. Эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия при внедрении системы менеджмента качества / В.Д, Дорофеев. – Пенза: Информационно-издательский центр ПГУ, 2008

– 210 с.

1. Титоренко, Г.А. Информационные системы и технологии управления / Г.А. Титоренко. – М: Юнити-Дата, 2012. – 591 с.
2. Тютина, О.Н. Системы управления персоналом / О.Н. Тютина

//Computerworld. 2012. – № 18. – С. 21.