

Иремадзе Э.О.,

Доцент, кандидат химических наук

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета

Россия, г. Стерлитамак

Мусина А.Р.,

студент

Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета

Россия, г. Стерлитамак

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** В статье рассматриваются основные понятия, сущность информационных технологий, которые используются в системе управления персоналом. Авторами сформулированы основные задачи информационных технологий управления персоналом в организации.*

***Annotation:** The article discusses the main concepts and essence of information technologies that are used in the personnel management system. The author formulated the main tasks of information technologies of personnel management in the organization.*

***Ключевые слова:** информация, информационные технологии, управление персоналом.*

***Keywords:** information, information technology, personnel management.*

На данный момент, в нашем современном, постоянно развивающемся обществе, информационные технологии являются важным аспектом в любой области жизнедеятельности человека. Развитие информационных технологий повлияло на деятельность предприятий и их управление персоналом.

Можно сказать, одно из базисных составляющих, на чем строится компания – управление персоналом, ведь благодаря правильному подходу в управлении будет расти и само предприятие [2].

Особое внимание уделяется задачам управления персоналом: помощь организации в достижении поставленной цели, обеспечение предприятия квалифицированными и замотивированным работниками, эффективное использование мастерства и способностей персонала, совершенствование систем мотивации, повышение уровня удовлетворенности трудом, сохранение благоприятного климата и развитие систем повышения квалификации и профессионального образования [3].

В последнее время увеличилось количество организаций, которые хотят довести до автоматизма процесс управления персоналом, при помощи информационных систем. Такие информационные системы в кратчайшие сроки помогают найти решение на поставленную задачу, не требуя дополнительных затрат, в том числе и финансовых [6].

Информационные системы управления персоналом выступает как набор определенных технологий и программного обеспечения, которые позволяют совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табельный учет, управление кадрами, выплата зарплаты и расчет [5].

Различные организации стали обращать большое внимание на принятие многочисленных кадровых решений в сфере управления человеческими ресурсами. Выработка и принятие подобных решений связаны с процессами обработки информации. Чем эффективнее будет использование кадровой информации, тем более объективные решения будут приниматься руководителями по кадровым проблемам.

Благодаря внедрению и использованию компьютерных технологий можно в сжатые сроки получить различные формы отчетности, согласно всем изменениям, происходящим в законодательстве. Одному менеджеру кадровой

службы, при помощи автоматизированных систем под силу вести дела нескольких сотрудников фирмы.

Данное программное обеспечение позволяет связать действия различных отделов и каналов, которые взаимодействуют между персоналом и руководством. Это программное обеспечение дает персоналу доступ ко всей информации о работнике, которая необходима для контроля и планирования бюджета для выплаты заработной плате, обучению и командировкам. [1]

Одно из главных преимуществ конкурентоспособного предприятия являются компьютерная техника, интернет, персонал, обладающий навыками работы с информационными технологиями.

Внедрение современных информационных технологий по управлению персоналом не обходится и без организационных, экономических и социальных факторов, которые оказывают сдерживающее влияние: сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием; повышение качества кадровых решений; оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления в соответствии с законодательными и нормативными требованиями; снижение затрат на управление персоналом; повышение производительности труда персонала; оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника предприятия; персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия; ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия; подготовка руководящего резерва и продвижения по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия [4].

Информационные технологии понимают, как технологии, предназначенные для упрощения деятельности менеджера на предприятии. Информационные технологии делятся на группы: Интернет-технологии и технико-аппаратное обеспечение. К интернет-технологиям относятся программное обеспечение, электронная почта, веб-сайты, программы мгновенного обмена сообщениями. В настоящее время интернет-технологии, больше всего укрепились в информационной сфере. В технико-аппаратное

обеспечение включают все физические части компьютера, телефонная связь и так далее. Специализированное программное обеспечение. В состав специализированного программного обеспечения входят отдельные программы авторизации, информационно-правовые системы, которые используют специалисты по управлению персоналом.

Управленческий процесс – обработка информации, поэтому, чем внимательнее обработка информации, тем лучше управление. В усовершенствовании управления компанией большую роль играют информационные технологии [5].

Создание эффективной системы информационного обеспечения процессов управления. Особое внимание уделяется не вопросам техники, а вопросам создания информации, которая проходит через систему информационного обеспечения. Информационные технологии – базовый инструмент информационного менеджмента [4].

Благодаря данным технологиям решается ряд проблем системы управления персоналом на предприятии, которые возможно решить при внедрении в нее информационных технологий [6]:

- 1) наличие территориально-распределительной организационной структуры бизнеса: группа компаний, холдинг, дополнительные офисы, филиалы;
- 2) потребность в постоянном притоке новых кадров; неэффективная работа по поиску и подбору соискателей, кандидатов;
- 3) большая численность нанятых сотрудников; присутствие различий в квалификации специалистов;
- 4) потребность в ведении процессов подготовки, обучения, тестирования, в рамках единой информационной среды;
- 5) осуществление расчетных операций по заработной плате;
- 6) стремление к ведению безошибочного финансового учета расходов, касающихся персонала;

7) проблемы с уровнем текучести кадров; необходимость осуществления централизации знаний, накопленных специалистами, в единой информационной базе в виде программы или системы;

8) современный стиль управления предприятием;

9) желание топ-менеджера следовать современным тенденциям и внедрять инновации; постоянно возрастающий уровень конкуренции в различных сферах бизнеса: торговой, производственной; потребность во внедрении новых HR-технологий.

Таким образом, можно сказать, что использование информационных технологий в управлении персоналом является важным составляющим для эффективной работы любой фирмы, которая готова расти и развиваться, способна удержаться свое место на рынке и составить конкуренцию другим фирмам.

Список литературы:

1. Иремадзе Э.О., Григорьева Т.В., Сакаева Э.З. Прогнозирование и анализ показателей финансовой устойчивости предприятия на основе математического моделирования // Вестник Московского государственного открытого университета. Москва. 2010. № 3. С. 78.

2. Бочкарева Е.А., Иремадзе Э.О. Оценка инвестиционной привлекательности и расчет риска банкротства страховой компании СПАО «Ингосстрах» // В сборнике: Математические методы и модели в исследовании актуальных проблем экономики России // Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Р.Р. Ахунов. 2016. С. 188-193.

3. Захаров И.В., Иремадзе Э.О. Создание программного средства для расчетов показателей страхования жизни // В сборнике: Математические методы и модели в исследовании актуальных проблем экономики России // Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Р.Р. Ахунов. 2016. С. 204-208.

4. Кутлыбаева Д.М., Иремадзе Э.О. Анализ вероятностных характеристик субпортфелей на страховом рынке // В сборнике: Математические методы и модели в исследовании актуальных проблем экономики России // Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Р.Р. Ахунов. 2016. С. 214-217.

5. Iremadze E.O., Antonova N.A. Optimization model of consumer loans portfolio in commercial banks according to current problems on the example of JSC “Russian Standard” Bank // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 7-1 (49). С. 30-31.

6. Кулинич О.В., Иремадзе Э.О. Моделирование современной экономической ситуации в России // В сборнике: Государство и бизнес. Современные проблемы экономики Материалы VII Международной научно-практической конференции. Северо-Западный институт управления РАНХиГС при Президенте РФ, Факультет экономики и финансов. 2015. С. 16-20.