

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

А.В. ТОРГУНАКОВА

Студенка 1 курса Общеэкономического факультета Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 115998, г. Москва, Стремянный переулок дом 36. torgunakova1997@yandex.ru

С.С. ХАЧАТУРОВА

Профессор РАЕ, доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры Информационных технологий. 115998, г. Москва, Стремянный переулок дом 36. seda@mail.ru

Важнейший показатель эффективности организации любой формы – это скорость выполнения работы её сотрудниками. Современные информационные технологии значительно повышают качество оказанных услуг и/или обслуживания, позволяют лучше понять потребности посетителей и клиентов и дают возможность лучше понять и осознать, что конкретно их не устраивает: цена, качество и/или уровень обслуживания.

Сегодня используются десятки различных программ, позволяющих автоматизировать и упростить работу департаментов управления персоналом. В статье приведены наиболее востребованные современные информационные технологии для управления персоналом. Обозначены преимущества и основные недостатки программ. Эффективность использования информационных технологий означает: организация любой формы собственности и любой сферы деятельности, используя минимальное количество трудовых и материальных ресурсов и конечно же, избегая ненужных потерь. Внедрение программного обеспечения - это выгодные инвестиции в ее развитие, что приносит ей в последствии прибыль.

Ключевые слова: информация, технологии, информационные, управление, повышение, организация, деятельность, дело, качество, преимущество, использование, программа, эффективность, фирма, компания, сотрудники.

INFORMATION TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

TORGUNAKOVA A.V.

1 st year student Plekhanov Russian University of Economics. 117997, Russia, Stremyanny lane 36, Moscow. torgunakova1997@yandex.ru

KNACHATUROVA S.S.

РАЕ Professor, Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics. Department of Information Technology. 117997, Russia, Stremyanny lane 36, Moscow. seda@mail.ru

The most important indicator of the effectiveness of the organization of any form is the rate of doing work by its employees. Modern information technology will significantly improve the quality of services provided and/or services, allow you to better understand the needs of your visitors and customers and provide an opportunity better to understand and realize what exactly they don't like: price, quality and/or level of service. Today, there are dozens of different programs that allow you to automate and simplify the work of the departments of personnel management. The article presents the most popular contemporary information technology to personnel management. The benefits and the main disadvantages of the programs.

The effectiveness of the use of information technology means: the organization of any form of ownership and any industry using a minimum amount of labor and material resources, and of course, avoiding unnecessary losses. Implementation of software is a profitable investment in its development that brings her subsequently profits.

Keywords: information, technology, information, management, promotion, organization, activity, thing, quality, advantage, use, program, efficiency, firm, company, employees.

Сегодня главный стратегический ресурс любой фирмы, организации и компании – это её сотрудники или, другими словами, её персонал. Причем, неважно, из какой она отрасли; каждой нужно предоставлять качественный сервис. А один из важнейших показателей эффективности – скорость выполнения работы её сотрудниками [10].

С помощью современных технологий можно значительно повысить качество оказанных услуг и/или уровень обслуживания, понять потребности посетителей, осознать, что конкретно их не устраивает: цена, качество и/или уровень обслуживания [11].

В XXI веке многие вещи, которые ранее требовали долгой кропотливой работы, сегодня доверяют машинам, точнее, специальным программам, которые были разработаны для облегчения работы человека и минимизирования его ошибок.

Например, для нахождения нужной информации о сотруднике HR-менеджеру достаточно ввести команду в программу, тогда как ещё 20 лет назад ему пришлось бы потратить определённое количество времени для нахождения нужного личного дела и получения оттуда необходимой информации.

Сегодня используются десятки различных программ, позволяющих автоматизировать и упростить работу департаментов управления персоналом, рассмотрим некоторые из них.

Программы для комплексной автоматизации управления персоналом:

1. Автоматизированная система управления персоналом «Фараон» - современная программа, сочетающая функции автоматизации управления персоналом и кадровое делопроизводство.

1.1. Главные достоинства: наглядность, удобность и интегрирование документов с пакетом программ Microsoft Office.

1.2. Главный недостаток: не подходит для отдела кадров и кадровых агентств (не позволяет размещать вакансии, хранить и импортировать резюме, отслеживать сотрудников после трудоустройства).

2. Программный комплекс «АиТ:\Управление персоналом».

2.1. Главные достоинства: состоит из независимых друг от друга программных модулей, использующих общую базу данных, что позволяет создавать гибкую конфигурацию системы и единое информационное пространство при взаимной удаленности рабочих мест друг от друга.

2.2. Главный недостаток: относительно дорогая установка программы, цена которой зависит от выбора количества рабочих мест и модулей.

3. Программный комплекс «1С-Персонал».

3.1. Главные достоинства: программа является одним из вариантов использования трёх программных продуктов: «1С:Предприятие 8. Оценка персонала», «1С-Битрикс: Корпоративный портал» и «1С: Зарплата и управление персоналом 8» - что позволяет решать практически все задачи в управлении персоналом.

3.2. Главный недостаток: не подходит для работы кадровых отделов и агентств.

4. Система управления персоналом и расчета заработной платы «Quinyx WorkForce».

4.1. Главные достоинства: подходит для компаний любого масштаба и сферы деятельности; включает комплексные решения по управлению кадрами, подбору, оценке и развитию персонала, расчёту заработной платы, учёту рабочего времени и самообслуживанию сотрудников; позволяет арендовать программу (для работы программы требуется лишь доступ в Интернет).

4.2. Главный недостаток: нет функций поиска вакансий в Интернете, аттестации и адаптации персонала, отсутствует однопользовательская версия.

В конце XX века на смену эпохе машин пришла эпоха информационных технологий. Это позволило собирать, хранить, обрабатывать и передавать информацию на новом уровне качества и доступности. В том числе и в сфере управления.

Рассмотрев только четыре наиболее известные программы для комплексной автоматизации систем управления персоналом, мы можем сделать вывод, что информационные технологии стали прочной опорой для бизнеса и специалистов всех сфер деятельности. Каждый год человечество совершенствуется, улучшаются программные продукты, разрабатываются новые, более удобные и доступные, а информационные технологии упрочняют свои позиции в нашей жизни.

Эффективность использования информационных технологий означает: организация любой формы собственности и любой сферы деятельности, используя минимальное количество трудовых и материальных ресурсов и конечно же, избегая ненужных потерь. Внедрение программного обеспечения - это выгодные инвестиции в ее развитие, что приносит ей впоследствии прибыль [12].

Список использованной литературы:

1. Антонов В. Н., Иванов В. Г., Горяинова Т. П., Информационные технологии управления / Под научной ред. проф. В. Е. Кантора: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. 2008.- 113 с.
2. Архангельская Е.А., Пахомов А.В. Проблемы выбора информационных систем финансового анализа инвестиционных проектов. Известия Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2015. № 2 (20). С.15-21.
3. Архангельская Е.А., Пахомов А.В. Современные проблемы выбора информационных систем финансового анализа инвестиционных проектов. Менеджмент и Бизнес-Администрирование. 2015. № 3. С.155-159.
4. Грянина Е.А., Харитонов С.А., Секреты профессиональной работы с 1С:Зарплата и управление персоналом 8. Организация кадрового учета и расчета зарплаты. – М. Издание "1С-Паблишинг", 2010.
5. Информационные технологии управления: Учебное пособие для вузов / Под ред. Г.А. Титаренко. - 2-е изд., доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 439.

6. Минитаева А.М. Математическая модель оператора в ЧМС. Программные системы и вычислительные методы. 2014. № 1. С.70-79.
7. Смирнова Г.Н., Сорокин А.А., Тельнов Ю.Ф., Проектирование экономических информационных систем: Учебник/Под ред. Ю.Ф. Тельнова. - М.: Финансы и статистика. 2003. С. 512.
8. Хачатурова С.С. Информационные технологии в юриспруденции (учебное пособие). Фундаментальные исследования. 2009. № 9. С.8-9.
9. Хачатурова С.С. Организация предпринимательской деятельности. Создание собственного дела. Учебное пособие. РАЕ. 2012.
10. Хачатурова С.С. Организация предпринимательской деятельности. Создание собственного дела. Международный журнал экспериментального образования. РАЕ. 2012. № 2. С.137-138.