

УДК 004

DOI: 10.34670/AR.2023.33.65.031

## Анализ применения компьютерных информационных технологий в управлении персоналом

**Чажаяева Майнат Маусуровна**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры государственного и муниципального управления,  
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова,  
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;  
e-mail: mchajaev@mail.ru

**Магамадова Табарик Сайдаминовна**

Ассистент,  
Грозненский государственный нефтяной технический университет,  
364024, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 100;  
e-mail: info@gstou.ru

**Исраилова Хава Аднановна**

Кандидат технических наук, доцент,  
Чеченский государственный педагогический университет,  
364031, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;  
e-mail: mvakaraeva@mail.ru

### Аннотация

Управление человеческими ресурсами в основном относится к ряду действий, таких как организация, контроль и управление в процессе приобретения, развития и использования человеческих ресурсов посредством использования современных методов управления. При реализации различных задач управления научное использование компьютерных информационных технологий позволяет не только максимально снизить затраты на управление предприятиями и научно контролировать расходы управленческого персонала, но и расширить более бесперебойные каналы передачи информации, тем самым актуализируя концепции корпоративного управления, на основе значительного повышения эффективности работы, это может принести большую экономическую выгоду для предприятия и расширить более широкие перспективы развития, о чем и пойдет речь в данной статье. Будучи одной из самых популярных технологий в наше время, компьютерные информационные технологии не только имеют то преимущество, что могут заменить традиционную рабочую силу для выполнения различных задач по управлению человеческими ресурсами, но также играют активную роль в содействии развитию, корпоративных человеческих ресурсов и может способствовать дальнейшему повышению уровня построения корпоративных человеческих ресурсов. В процессе инноваций и развития предприятия необходимо научно использовать компьютерные информационные технологии для выполнения ряда задач по управлению человеческими ресурсами,

усиления управления инновациями и по-настоящему освободить своих менеджеров от традиционного простого и повторяющегося ручного труда, экономя при этом рабочую силу. Учитывая стоимость, это способствует существенному повышению эффективности работы.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Чажаева М.М., Магамадова Т.С., Исраилова Х.А. Анализ применения компьютерных информационных технологий в управлении персоналом // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 9А. С. 543-550. DOI: 10.34670/AR.2023.33.65.031

#### **Ключевые слова**

Компьютерные технологии, экономическая выгода, передача информации, информационные технологии, информационные технологии.

## **Введение**

Современное управление человеческими ресурсами призвано унифицировать и координировать набор, планирование, распределение и использование человеческих ресурсов, а также может эффективно использовать компьютеры для единого управления информацией. В то же время управление человеческими ресурсами требует всестороннего понимания информации о человеческих ресурсах и способности научно и точно анализировать информацию в управлении для получения более высоких результатов в управлении человеческими ресурсами. Применение компьютеров в управлении человеческими ресурсами обеспечивает эффективную и точную работу человеческих ресурсов.

## **Основная часть**

Значение применения информационных технологий в управлении персоналом:

1. Применение компьютеров в управлении человеческими ресурсами может привести в управление человеческими ресурсами новые управленческие идеи и концепции. Управление человеческими ресурсами — это долгосрочная работа. Использование компьютеров в управлении человеческими ресурсами позволяет снизить нагрузку на менеджеров. В то же время компьютеры могут быстро и точно анализировать данные, предлагать соответствующие решения и предоставлять научную информацию для корпоративных решений [Конулин, Кукарцев, 2011].

2. Компьютерное применение в управлении человеческими ресурсами может позволить руководству обмениваться системными данными и обеспечить эффективную информационную поддержку управления человеческими ресурсами.

3. Компьютерные приложения в управлении человеческими ресурсами могут удовлетворить потребности предприятий в человеческих ресурсах. Управление человеческими ресурсами на разных предприятиях также будет по-разному влиять на потребности в специалистах. Применение компьютеров может реализовать стратегические потребности управления человеческими ресурсами предприятия, проанализировать персонализированные потребности управления человеческими ресурсами, а затем построить на этой основе систему управления человеческими ресурсами.

4. Применение компьютеров может эффективно повысить уровень управления

человеческими ресурсами предприятия, снизить нагрузку на менеджеров и повысить качество принятия решений на предприятии.

Требования к применению компьютеров в управлении персоналом:

Управление человеческими ресурсами – это, главным образом, единая координация набора, планирования, распределения и использования человеческих ресурсов. При использовании компьютеров в управлении персоналом они должны полностью владеть компьютерным программным обеспечением, вести достаточную коммуникацию в ходе рабочего процесса и быть знакомыми с рабочим бизнесом [Кулягин и др., 2015]. Поэтому в управлении человеческими ресурсами применяются компьютеры, в управленческой работе осуществляется стандартизированное разделение труда, управленческая работа унифицирована.

Используя компьютеры для создания кадровой сети, менеджеры могут отслеживать динамику работы различных отделов в режиме реального времени, повышая эффективность работы. С быстрым развитием компьютерных информационных технологий созданы основные условия для применения компьютеров в управлении человеческими ресурсами.

Руководители вводят во внутреннюю сеть информацию о кадрах, такую как оценка специалистов, заработная плата и вознаграждение, поощрения и наказания, льготы, обучение и образование сотрудников, подбор персонала и вакансии, и предоставляют ее персоналу. Через внутреннюю сеть сотрудники смогут получать необходимую им информацию только через компьютеры и не будут ограничены ни временем, ни местом.

Преимущества применения компьютерных информационных технологий в управлении человеческими ресурсами:

-во-первых, они помогают повысить эффективность работы. Управление человеческими ресурсами обычно включает в себя множество повседневных задач, таких как анализ положения персонала, набор и обучение, а также сбор данных [Кравец, Кукарцев, Сенашов, 2012]. Эти задачи требуют от соответствующего персонала вложения большого количества энергии и времени, а ручные операции не только неэффективны, но и часто подвержены ошибкам.

А в условиях относительно сложных информационных данных, будь то сбор, сортировка или архивирование и поиск, этот процесс становится чрезвычайно громоздким. В конце концов, эта информация может использоваться только компанией и не может быть передана другим компаниям, в результате чего в большой трате ресурсов. Научное применение компьютерных информационных технологий может не только должным образом решить вышеуказанные проблемы, но и сэкономить много человеческих, физических и финансовых затрат за счет разработки и применения систем управления информацией [Бойко, 2013].

-во-вторых, управление персоналом более удобно и способствует притоку специалистов. На этом этапе научная ссылка на компьютерные информационные технологии в различных системах управления человеческими ресурсами может еще больше обогатить объем информации о специалистах и предоставить множество функций, таких как запрос, добавление и удаление, чтобы более просто и разумно реализовать различные задачи управления. В то же время ее система управления информацией также имеет множество преимуществ, таких как быстрый поиск, удобный обмен и высокий коэффициент безопасности, что может сэкономить много рабочей силы и физических ресурсов и эффективно снизить офисные расходы.

Кроме того, правильное использование сетевых технологий также играет важную роль в содействии притоку специалистов, в обеспечение того, чтобы менеджеры могли полностью контролировать информацию о сотрудниках, более эффективно и упорядоченно выполнять различные задачи, а также выигрывать большее пространство для экономического развития предприятий за счет привлечения большого количества выдающихся сотрудников [Еремин,

Королев, Косарев, 2013].

Наконец, подбор персонала носит более научный и объективный характер. В традиционном управлении человеческими ресурсами большое количество человеческих факторов будет интегрировано во многие аспекты, такие как набор и оценка, а научная ссылка на компьютерные информационные технологии может сделать реализацию различных управленческих задач более авторитетной и объективной [Кукарцев, Шеенок, 2013]. При подборе, оценке и другой работе персонала больше не нужно полностью полагаться на опыт менеджеров, управление персоналом может осуществляться более комплексно, а преимущества и характеристики специалистов могут быть полностью изучены и задействованы, тем самым полностью отражая справедливость и беспристрастность управления персоналом и эффективно избегая проблем.

Таким образом, соответствующие сотрудники отдела управления человеческими ресурсами должны уделять все внимание прикладным исследованиям компьютерных информационных технологий и активно изучать научные и совершенные стратегии применения.

Влияние информационных технологий на модель управления человеческими ресурсами:

1. Влияние на направление развития модели управления человеческими ресурсами.

В современном обществе информационные технологии быстро развиваются, и основой управления человеческими ресурсами являются различные данные. Информационные технологии играют важную роль в управлении человеческими ресурсами. Широкое их применение преодолевает ограничения традиционной модели управления человеческими ресурсами и предоставляет более надежные данные и предложения для разработки различных задач и решений по развитию предприятия, позволяя предприятию вместо того, чтобы полностью полагаться на менеджеров, научные системы управления используются в качестве стандарта для принятия решений, что эффективно повышает научность и рациональность корпоративного принятия решений.

2. Влияние на развитие человеческих ресурсов.

В развитии управления человеческими ресурсами применение информационных технологий может сделать набор и обучение более эффективным, тем самым способствуя более научному и стандартизированному развитию управления человеческими ресурсами. В современном обществе, с быстрым развитием Интернета, работа по подбору персонала в сфере управления персоналом может осуществляться с использованием Интернета, тем самым помогая кандидатам быстро разобраться в корпоративной информации.

3. Влияние на организацию и управление человеческими ресурсами.

При выполнении работы по управлению человеческими ресурсами менеджерам необходимо создавать специализированные организации или учреждения по управлению человеческими ресурсами и систематически организовывать соответствующую работу по управлению человеческими ресурсами. Используя современные информационные технологии, можно создать специальный веб-сайт по управлению человеческими ресурсами и загружать соответствующую информацию [Якуба, Тынченко, 2015].

В организации и управлении человеческими ресурсами применение современных информационных технологий может эффективно повысить самодисциплину сотрудников и эффективность управления организацией, а также обеспечить информационную безопасность. Через веб-сайт сотрудники могут узнать больше о знаниях, правилах и положениях в области управления человеческими ресурсами, чтобы сотрудники могли глубже понять компанию, чтобы лучше выполнять работу по управлению человеческими ресурсами, координировать работу и развитие различных отделов компании.

4. Влияние на построение корпоративной культуры.

Применение информационных технологий выходит за рамки традиционной модели работы по построению корпоративной культуры и создает корпоративный веб-сайт для отображения истории корпоративного развития, концепций, стиля работы и т. д., например, с использованием мультимедийных видеороликов для воспроизведения, корпоративная история, использование микрофильмов способствует развитию корпоративной культуры [Торгунакова, Хачатурова, 2016].

Этот современный, основанный на информации метод построения корпоративной культуры может способствовать более широкому распространению и популяризации корпоративной культуры и даже продвигать корпоративную культуру во всем мире. Методы продвижения больше не ограничиваются традиционными видеороликами, такими как лозунги и встречи. Доступны не только методы текстового продвижения, но также могут использоваться различные методы продвижения, такие как видео, изображения и голоса, чтобы обогатить рекламный контент, произвести более глубокое впечатление на людей и эффективно укреплять построение корпоративной культуры.

Применение компьютерных информационных технологий в управлении человеческими ресурсами:

1. Создание и совершенствование информационной базы данных по управлению человеческими ресурсами.

Благодаря быстрому развитию социальной экономики, науки и техники компьютеры постепенно стали незаменимым инструментом в учебе, жизни и работе людей. Благодаря своим мощным функциям хранения и обработки информации компьютеры могут значительно сэкономить рабочую силу и способствовать постоянному повышению эффективности и уровня управления человеческими ресурсами.

С нынешней точки зрения компьютерные информационные технологии широко используются в управлении человеческими ресурсами в нашей стране, и многие подразделения уже разработали крупномасштабные компьютерные приложения, и достигнутые результаты нельзя игнорировать [Еремин, Королев, Косарев, 2013]. В связи с этим в ходе фактического процесса разработки программного обеспечения отдел кадров должен разработать компьютерное программное обеспечение для управления персоналом, которое будет более удобным в работе, исходя из реальных потребностей отдела, и использовать это программное обеспечение для создания базовой информации о человеческих ресурсах, которая касается не только качества персонала. Что касается заработной платы и других аспектов, оно также включает в себя различное обучение, оценку и другое содержание работы, чтобы по-настоящему создать мощную информационную базу данных [Черкасов, 2009].

В процессе формального создания базы данных базовой информации о кадровых ресурсах упор следует делать на стандартизацию и точность сбора информации, чтобы обеспечить надежную поддержку для создания базы данных, а вся основная информация о персонале, полученная в настоящее время, должна храниться строго конфиденциально. В то же время необходимо также обеспечить, чтобы внутренний отдел кадров мог получить доступ к этой базовой информации в любое время, но также необходимо обеспечить, чтобы эта информация не была обнародована или просочилась в Интернет. Для завершенной базы данных управления человеческими ресурсами при сохранении нормальной работы необходимо принять ряд мер для предотвращения проникновения вирусов и троянов, чтобы обеспечить надежную гарантию целостности и точности базы данных.

2. Научное использование Интернета для понимания кадровой политики и правил. Современная работа по управлению человеческими ресурсами должна идти в ногу с развитием

времени, особенно в контексте быстрого развития в эпоху экономики знаний. Сотрудники проекта должны постоянно обновлять свою работу и получать знания посредством непрерывного обучения и накопления знаний. Оптимизировать структуру профессиональных знаний, чтобы гарантировать, что научная реализация различных задач управления может удовлетворить различные потребности.

Благодаря научному применению компьютерных информационных технологий соответствующие сотрудники могут в любое время использовать Интернет для получения всестороннего понимания ряда превосходного зарубежного опыта управления человеческими ресурсами, а также активно учиться и цитировать их новые и передовые методы управления, основанные на их собственных знаниях [Тынченко, Сахалтуева, Платонова, 2016].

Кроме того, отдел управления человеческими ресурсами может также использовать Интернет, чтобы получить своевременное и полное понимание последних политик и правил, органично интегрировать законы, правила, политику и управление человеческими ресурсами, точно понять различные принципы и использование ряда передовых информационных технологий, таких как BBS, может улучшить двустороннюю связь. Полностью усваивая новейшую нормативную информацию, он также может построить с ними более гармоничные отношения. Отделы кадров различных подразделений также должны активно использовать компьютерные информационные технологии для набора более выдающихся специалистов и постоянно расширять каналы набора персонала, чтобы в полной мере использовать преимущества и характеристики компьютерных информационных технологий.

### **Заключение**

Подводя итог, будучи одной из самых популярных технологий в наше время, компьютерные информационные технологии не только имеют то преимущество, что могут заменить традиционную рабочую силу для выполнения различных задач по управлению человеческими ресурсами, но также играют активную роль в содействии развитию, корпоративных человеческих ресурсов и может способствовать дальнейшему повышению уровня построения корпоративных человеческих ресурсов.

Таким образом, в процессе инноваций и развития предприятия необходимо научно использовать компьютерные информационные технологии для выполнения ряда задач по управлению человеческими ресурсами, усилению управления инновациями и по-настоящему освободить своих менеджеров от традиционного простого и повторяющегося ручного труда, экономя при этом рабочую силу. Учитывая стоимость, это способствует существенному повышению эффективности работы.

### **Библиография**

1. Бойко А.А. Имитационно-динамическая модель воспроизводства основных фондов как инструмент повышения качества стратегических управленческих решений // Проблемы современной экономики. 2013. № 3 (47). С. 206-211.
2. Еремин Л.В., Королев А.Ю., Косарев В.П. Экономическая информатика и вычислительная техника. М.: Финансы и статистика, 2013. 592 с.
3. Конурин А.В., Кукарцев А.В. Стратегия внедрения CALS-технологий // Вестник СибГАУ. 2011. № 3 (36). С. 210-214.
4. Кравец А.А., Кукарцев В.В., Сенашов С.И. Организация информационной системы сбора данных по медицинской помощи на территории края // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2012. № 8. С. 396-397.

5. Кукарцев В.В., Шеенок Д.А. Оптимизация программной архитектуры логистических информационных систем // Логистические системы в глобальной экономике. 2013. № 3. С. 138-145.
6. Кулягин В.А. и др. Концептуальная модель многоэтапной комплексной оценки надежности автоматизированных систем управления предприятиями // Фундаментальные исследования. 2015. № 7-2. С. 323-327.
7. Торгунакова А.В., Хачатурова С.С. Информационные технологии в управлении персоналом // Международный студенческий научный вестник. 2016. № 1. URL: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=14297>
8. Тынченко В.С., Сахалтуева Ю.С., Платонова О.В. Применение OLAP-технологий в управлении предприятием // Экономика и социум. 2016. № 12-3. С. 86-88.
9. Черкасов Ю.М. (ред.) Информационные технологии управления. М.: Инфра-М, 2009. 216 с.
10. Якуба Е.С., Тынченко В.С. CRM-система на базе многомерных OLAP-кубов // Решетневские чтения. 2015. Т. 2. № 19. С. 198-200.

## **Analysis of the use of computer information technologies in personnel management**

**Mainat M. Chazhaeva**

PhD in Economics,  
Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration,  
Chechen State University,  
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: mchajaev@mail.ru

**Tabarik S. Magamadova**

Assistant,  
Grozny State Oil Technical University,  
364024, 100, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: info@gstou.ru

**Khava A. Israilova**

PhD in Technical Science, Associate Professor,  
Chechen State Pedagogical University,  
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: mvakaraeva@mail.ru

### **Abstract**

Human resource management mainly refers to a number of actions, such as organization, control and management in the process of acquiring, developing and using human resources through the use of modern management methods. When implementing various management tasks, the scientific use of computer information technologies allows not only to minimize the costs of managing enterprises and scientifically control the costs of managerial personnel, but also to expand more uninterrupted channels of information transmission, thereby updating the concepts of corporate governance, based on a significant increase in work efficiency, this can bring greater economic benefits to the enterprise and expand more broad prospects for development, which will be discussed in this article. Being one of the most popular technologies nowadays, computer information technology not only has the

advantage that it can replace the traditional workforce to perform various human resource management tasks, but also plays an active role in promoting the development of corporate human resources and can further increasing the level of building corporate human resources. Therefore, in the process of innovation and enterprise development, it is necessary to scientifically use computer information technology to perform a series of human resource management tasks, strengthen innovation management, and truly free its managers from the traditional simple and repetitive manual labor, while saving labor. Considering the cost, this contributes to a significant increase in operational efficiency.

### For citation

Chazhaeva M.M., Magamadova T.S., Israilova Kh.A. (2023) Analiz primeneniya komp'yuternykh informatsionnykh tekhnologii v upravlenii personalom [Analysis of the use of computer information technologies in personnel management]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (9A), pp. 543-550. DOI: 10.34670/AR.2023.33.65.031

### Keywords

Computer technology, economic benefit, information transfer, information technology, IT.

### References

1. Boiko A.A. (2013) Imitatsionno-dinamicheskaya model' vosproizvodstva osnovnykh fondov kak instrument povysheniya kachestva strategicheskikh upravlencheskikh reshenii [Simulation-dynamic model of reproduction of fixed assets as a tool for improving the quality of strategic management decisions]. *Problemy sovremennoi ekonomiki* [Problems of modern economics], 3 (47), pp. 206-211.
2. Cherkasov Yu.M. (ed.) (2009) *Informatsionnye tekhnologii upravleniya* [Management Information Technologies]. Moscow: Infra-M Publ.
3. Eremin L.V., Korolev A.Yu., Kosarev V.P. (2013) *Ekonomicheskaya informatika i vychislitel'naya tekhnika* [Economic informatics and computer technology]. Moscow: Finansy i statistika Publ.
4. Konurin A.V., Kukartsev A.V. (2011) Strategiya vnedreniya CALS-tekhnologii [Strategy for the implementation of CALS technologies]. *Vestnik SibGAU* [Bulletin of SibSAU], 3 (36), pp. 210-214.
5. Kravets A.A., Kukartsev V.V., Senashov S.I. (2012) Organizatsiya informatsionnoi sistemy sbora dannykh po meditsinskoj pomoshchi na territorii kraja [Organization of an information system for collecting data on medical care in the region]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики* [Current problems of aviation and astronautics], 8, pp. 396-397.
6. Kukartsev V.V., Sheenok D.A. (2013) Optimizatsiya programmnoi arkhitektury logisticheskikh informatsionnykh sistem [Optimization of the software architecture of logistics information systems]. *Logisticheskie sistemy v global'noi ekonomike* [Logistics systems in the global economy], 3, pp. 138-145.
7. Kulyagin V.A. et al. (2015) Kontseptual'naya model' mnogoetapnoi kompleksnoi otsenki nadezhnosti avtomatizirovannykh sistem upravleniya predpriyatiyami [Conceptual model of a multi-stage complex assessment of the reliability of automated enterprise management systems]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental Research], 7-2, pp. 323-327.
8. Torgunakova A.V., Khachaturova S.S. (2016) Informatsionnye tekhnologii v upravlenii personalom [Information technologies in personnel management]. *Mezhdunarodnyi studencheskii nauchnyi vestnik* [International student scientific bulletin], 1. Available at: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=14297> [Accessed 09/09/2023]
9. Tynchenko V.S., Sakhaltueva Yu.S., Platonova O.V. (2016) Primenenie OLAP-tekhnologii v upravlenii predpriyatiem [Application of OLAP technologies in enterprise management]. *Ekonomika i sotsium* [Economy and Society], 12-3, pp. 86-88.
10. Yakuba E.S., Tynchenko V.S. (2015) CRM-sistema na baze mnogomernykh OLAP-kubov [CRM system based on multidimensional OLAP cubes]. *Reshetnevskie chteniya* [Reshetnev Readings], 2, 19, pp. 198-200.