

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2020.1.46.147

Использование информационных технологий в сфере управления персоналом

Идрисова Жарадат Вахидовна

Ассистент кафедры программирования
и инфокоммуникационных технологий,
Чеченский государственный университет,
364093, Российская Федерация, Грозный, Грозныйгород, ул. Шерипова, 32;
e-mail: J120712@yandex.ru

Алихаджиев Саидмагомед Хаважиевич

Кандидат физико-математических наук,
кафедра общей физики,
Чеченский государственный университет,
364093, Российская Федерация, Грозный, Грозныйгород, ул. Шерипова, 32;
e-mail: said366502@mail.ru

Вагапова Марьям Вахаевна

Студент,
Чеченский государственный университет,
364093, Российская Федерация, Грозный, Грозныйгород, ул. Шерипова, 32;
e-mail: maty.vgpv@mail.ru

Аннотация

В данной статье раскрывается роль информационных технологий в сфере управления персоналом. Рассматриваются такие понятия, как управление персоналом, HRM-системы, их функции и классификация. Представлены наиболее распространенные системы автоматизации процесса управления персоналом и их характеристики. Анализируются проблемы и причины необходимости внедрения информационных технологий в данную сферу, выявленные посредством анализа теоретических данных. Отмечается, что на сегодняшний день информационные технологии предоставляют множество возможностей для оптимизации бизнес-процессов. Правильное внедрение автоматизированных систем в разные департаменты предприятия позволяет увеличить конкурентное преимущество. Роль информационных технологий в HR-менеджменте обусловлена, в первую очередь, решением актуальных задач, существующих в данной сфере, а именно: поиск новых кадров, их ротация; регистрация данных персонала; оплата труда; налоговый учет; использование, планирование и учет трудовых ресурсов; контроль подотчетных сумм; формирование должностных инструкций; формирование расписания.

Для цитирования в научных исследованиях

Идрисова Ж.В., Алихаджиев С.Х., Вагапова М.В. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом // Педагогический журнал. 2020. Т. 10. № 1А. С. 398-405. DOI: 10.34670/AR.2020.1.46.147

Ключевые слова

Информационные технологии (ИТ), управление персоналом (HR-менеджмент), HRM-системы, автоматизированная информационная система, бизнес.

Введение

Управление человеческими ресурсами является одним из древнейших процессов, без которого сегодня сложно представить активно развивающийся бизнес. Зарождение данной сферы можно связать с появлением первых родовых общин. Существенные изменения в управлении человеческими ресурсами в промышленных странах произошли в 20-30-е годы XX века. И до сих пор сфера управления персоналом остается актуальной.

Информационные технологии прочно вошли в нашу жизнь, с каждым годом закрепляя свои позиции в совершенно разных сферах. ИТ и ИКТ заметно упрощают практически любую деятельность, позволяя оптимизировать подавляющее большинство процессов. Сфера управления персоналом – не исключение. Какую же роль в ней играют информационные технологии?

Терминология

Информационные технологии, связанные с управлением персоналом, делят на следующие группы:

- 1) интернет-технологии: веб-сайты, программы обмена информацией, программное обеспечение;
- 2) аппаратные средства: компьютер, принтер, телефонная связь и т.д.;
- 3) специализированное программное обеспечение: ПО для управления персоналом, информационно-правовые системы;
- 4) управление персоналом (HRM, англ. Human Resources Management) – деятельность, направленная на обеспечение организации качественным персоналом; это сложная система, включающая в себя следующие этапы:

– поиск сотрудников и их адаптация – определение задач и функций необходимого работника; составление вакансий; изучение резюме и проведение собеседований и т.д.

– оперативная работа с персоналом – обучение, развитие персонала; оперативная оценка персонала; организация деятельности штата; управление мотивацией и заработной платой.

– стратегическое управление персоналом – оценка деятельности организации и штата сотрудников; определение целей персонала, соответствующих стратегиям развития предприятия; стратегическое планирование целей персонала.

Информационные технологии позволяют автоматизировать и оптимизировать процессы управления персоналом, позволяя получать более качественные результаты с минимальными затратами времени. Правильное использование ИТ в HR-менеджменте помогает снизить текучесть кадров путем анализа деятельности компании и оценки эффективности работы персонала. Если говорить об автоматизации данной сферы, важно отметить, что в деятельности, относящейся к типу связи «человек – человек», не все процессы могут быть выстроены по строгому алгоритму, последовательности действий, приводящих к определенному ожидаемому результату. Тем не менее, большинство операций сферы управления персоналом можно

автоматизировать при помощи HRM-систем [Ивановская, www].

Это автоматизированные системы, предназначенные для управления персоналом, которые позволяют работать как с количественными показателями сотрудников, так и с качественными. HRM-системы можно разделить на три уровня, отличающихся степенью автоматизации процессов:

Первый уровень – типовые продукты, предназначенные для автоматического расчета заработной платы. Продукты данного уровня имеют ограниченный функционал. Второй уровень – решения, которые позволяют автоматизировать кадровый учет. Такие разработки обеспечены неплохим функционалом, позволяют вести грамотную кадровую политику, а программные продукты данного уровня можно дополнять. Третий уровень – наиболее передовые продукты, позволяющие, помимо расчета заработной платы и кадрового учета, подготавливать индивидуальные программы обучения персонала, осуществлять стратегическое планирование и аттестовать сотрудников [Полещук Ж.А., Галета, www].

Если рассматривать HRM-системы с точки зрения функционального состава, то можно разделить их на следующие группы: расчетные, учетные, учетно-расчетные, системы с неполной и полной функциональностью.

Расчетные системы обеспечивают расчет денежных средств, которые необходимо выплатить сотруднику, либо удержать с него (расчет заработной платы, премий, авансов, удержаний и т.д.).

Учетные системы обеспечивают ведение кадрового учета (составление кадровой отчетности, штатного расписания, ведение личных дел сотрудников, учет отпусков и т.д.).

К учетно-расчетным системам относятся программные продукты, обеспечивающие совместно расчеты денежных средств и ведение кадрового учета.

Решения систем с неполной функциональностью включают в себя, кроме вышеперечисленных функций, также HR-контур, который обеспечивает управление качественными показателями в HR-менеджменте (управление мотивацией, анализ эффективности работы персонала, оценка и аттестация персонала, планирование кадровых перестановок и т.д.) [Кукарцаев, www].

Системы с полной функциональностью – это те же не полнофункциональные системы, которые помимо всего прочего позволяют формировать отчетности для управляющих организацией или контрольных органов, а также ведение статистики.

Системы HRM могут использоваться как самостоятельно, так и в системе комплексной автоматизации организации – ERP.

ERP (Планирование ресурсов предприятия, англ. Enterprise Resource Planning) – это интегрированная система управления предприятием.

Все программные продукты автоматизации процесса управления персоналом делятся на три группы: справочные системы; системы автоматизации отдельных участков HR (вышеназванные учетные или расчетные системы); комплексные системы автоматизации управления персоналом.

Методология

Справочные системы как таковые не относятся к системам автоматизации, сокращающим количество операций при выполнении какой-либо задачи. Однако они значительно упрощают поиск необходимой информации, справки (например, «Гарант» или

«КонсультантПлюс»). Продукты автоматизации отдельных участков кадровой деятельности в организации дают возможность решения определенных задач, не затрагивая при этом общую структуру предприятия. Автоматизированные комплексные системы управления персоналом, в свою очередь, – полноценные программные продукты, автоматизирующие все области HR-менеджмента в организации (к примеру, «АиТ: Управление персоналом»; «Компас: Управление персоналом»; «1С: Зарплата и кадры»).

Рассмотрим наиболее популярные автоматизированные информационные системы управления персоналом и их характеристики. Среди отечественных АИС выделяют следующие.

Автоматизированная система управления персоналом «БОСС-Кадровик». Эта система позволяет планировать организационную структуру, штатное расписание и кадровую политику, выполнять расчеты заработной платы, учет текучести кадров и формировать систему оценки аттестации персонала.

Программный комплекс «Компас: Управление персоналом». Данная система реализует функции стимулирующего управления, обучения и переподготовки сотрудников, а также набора кадров.

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, создавать и внедрять систему оценки работы кадров 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». Планируется разработка следующих новых функциональных модулей системы: «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.

Модуль «Психодиагностика» для конфигурации «1С: Зарплата и Управление персоналом 8». Модуль предназначен для быстрой и качественной диагностики сотрудников и потенциальных работников, определения потенциальных возможностей сотрудников, распределения обязанностей между ними, получения психологического портрета тестируемого, выбора и создания дополнительной команды, формирования в команде оптимального рабочего климата. Модуль включает в себя набор из 36 психологических и социологических тестов, а также базу, основанную на готовых психологических профилях 50 сотрудников.

По опыту аналитиков, в большинстве случаев выявляются следующие основные проблемы при внедрении систем управления:

- отсутствие постановки задачи управления или неправильная постановка задачи в организации;
- необходимость в частичной или полной реорганизации структуры предприятия;

– необходимость изменения бизнес-технологий в различных сферах;
сопротивление сотрудников;

– временное увеличение нагрузки во время внедрения системы;
отсутствие лидера и квалифицированной команды внедрения.

Перечисленные проблемы достаточно субъективны и вполне решаемы. Внедрение HRM-систем в организацию позволяет достичь эффекта в различных процессах, например:

– сократить время принятия решений на всех уровнях управления бизнесом;

– улучшить качество кадровых решений;

– обеспечить оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления;

– сократить расходы на управление персоналом;

– повысить производительность труда сотрудников;

– оптимально использовать профессиональные качества конкретных сотрудников компании;

– обеспечить персональный учет пенсионных накоплений работников;

– вести полный индивидуальный учет работы сотрудников организации;

– подготовить кадровый резерв и продвигать наиболее перспективных сотрудников компании.

На основе анализа научных работ выявлены причины необходимости внедрения информационных технологий в HRM:

– рост уровня конкуренции;

– потребность в постоянном притоке новых кадров (особенно учитывая текучесть кадров);

– неэффективный поиск и подбор персонала;

– трудности в осуществлении оплаты труда, учета расходов;

– территориально-распределительная структура бизнеса;

– необходимость централизации процессов кадровой подготовки;

– должностное деление, проблемы составления инструкций и обязанностей.

Заключение

Как нам известно, на сегодняшний день информационные технологии предоставляют множество возможностей для оптимизации бизнес-процессов. Правильное внедрение автоматизированных систем в разные департаменты предприятия позволяет увеличить конкурентное преимущество. Роль информационных технологий в HR-менеджменте обусловлена, в первую очередь, решением актуальных задач, существующих в данной сфере, а именно: поиск новых кадров, их ротация; регистрация данных персонала; оплата труда; налоговый учет; использование, планирование и учет трудовых ресурсов; контроль подотчетных сумм; формирование должностных инструкций; формирование расписания.

Библиография

1. Готлиб А.С. Сможет ли онлайн-образование стать альтернативой традиционному университету? // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 1 (123). С. 15-22.
2. Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом как фактор усиления конкурентных преимуществ организации // Cyberleninka – 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-personalom>

3. Идрисова Ж.В. Алихаджиев С.Х. Вагапова М.В. Автоматизированная информационная система: эффективность использования на предприятии // Педагогический журнал. 2019. Т. 9. № 5А.
4. Идрисова Ж.В. Вагапова М.В. Технологическая основа сетевого проекта для познавательной активности будущих бакалавров на основе web 2.0 // Педагогический журнал. 2019. Т. 9 № 2. С. 273-280.
5. Кукарцаев В.В. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом // Cyberleninka – Менеджмент социальных и экономических систем – 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionnyh-tehnologiy-v-sfere-upravleniya-personalom>
6. Логинова Н.В. Проблемы и перспективы развития образования // Проблемы и перспективы развития образования: материалы III Международной научной конференции (Пермь, январь 2013 г.). Пермь: Меркурий, 2015. С. 42-44.
7. Образование будущего – альтернативы и возможности // Петербургский международный экономический форум 2017. URL: <https://tass.ru/pmef-2017/articles/4271513>
8. Полещук Ж.А., Галета И.В. Использование информационных технологий в системе управления персоналом // Cyberleninka – Проблемы современной науки и образования – 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionnyh-tehnologiy-v-sisteme-upravleniya-personalom>
9. Российский рынок HRM-систем // TADVISER – 2019. URL: <http://www.tadviser.ru/index.php/>
10. Султанова Б. К. и др. Использование информационных технологий в повышении эффективности систем управления персоналом предприятия // Молодой ученый. 2016. № 7 (111). С. 20-24.

The use of information technologies in the field of personnel management

Zharadat V. Idrisova

Assistant of the Department of programming
and information and communication technologies,
Chechen State University,
364093, 32 Sheripova st., Groznyi, Russian Federation;
e-mail: J120712@yandex.ru

Saidmagomed Kh. Alikhadzhiyev

PhD in Physical and Mathematical Sciences,
Department of general physics,
Chechen State University,
364093, 32 Sheripova st., Groznyi, Russian Federation;
e-mail: said366502@mail.ru

Mar'yam V. Vagapova

Student,
Chechen State University,
364093, 32 Sheripova st., Groznyi, Russian Federation;
e-mail: maty.vgvp@mail.ru

Abstract

This article describes the role of information technologies in the field of personnel management. The author consider such concepts as personnel management, HRM systems, their functions and classification. Information technologies have become firmly embedded in our lives, consolidating

their positions in completely different spheres every year. Information technology allows to automate and optimize the processes of personnel management, allowing to get better results with minimal time. The most common systems of automation of the personnel management process and their characteristics are presented. The article analyzes the problems and reasons for the need to introduce information technologies in this area, identified through the analysis of theoretical data. It is noted that today information technologies provide many opportunities for optimizing business processes. Proper implementation of automated systems in different departments of the enterprise allows to increase your competitive advantage. The role of information technology in HR management is primarily due to the solution of current problems in this field, namely search for new personnel, their rotation; registration of personnel data; remuneration; tax accounting; use, planning and accounting of labor resources; control of imprest amounts; formation of job descriptions; formation of schedules.

For citation

Idrisova Zh.V., Alikhadzhiev S.Kh., Vagapova M.V. (2020) Ispol'zovanie informatsionnykh tekhnologii v sfere upravleniya personalom [The use of information technologies in the field of personnel management]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 10 (1A), pp. 398-405. DOI: 10.34670/AR.2020.1.46.147

Keywords

Information technology (IT), HR management, HRM systems, automated information system, business.

References

1. Gotlib A.C. (2015) Smozhet li onlain-obrazovanie stat' al'ternativoi traditsionnomu universitetu? [Can online education be an alternative to a traditional university?]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Samara State University], 1 (123), pp. 15-22.
2. Idrisova Zh.V. Alikhadzhiev S.Kh. Vagapova M.V. (2019) Avtomatizirovannaya informatsionnaya sistema: effektivnost' ispol'zovaniya na predpriyatii [Automated information system: efficiency of use at the enterprise]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical journal], 9 (5A).
3. Idrisova Zh.V. Vagapova M.V. (2019) Tekhnologicheskaya osnova setevogo proekta dlya poznavatel'noi aktivnosti budushchikh bakalavrov na osnove web 2.0 [The technological basis of the network project for the cognitive activity of future bachelors based on web 2.0]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 9 (2), pp. 273-280.
4. Ivanovskaya L.V. Strategicheskoe upravlenie personalom kak faktor usileniya konkurentnykh preimushchestv organizatsii [Strategic personnel management as a factor in enhancing the competitive advantages of an organization]. *Cyberleninka – 2017*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-personalom-kak-faktor-usileniya-konkurentnykh-preimushchestv-organizatsii> [Accessed 26/05/2020].
5. Kukartsaev V.V. Ispol'zovanie informatsionnykh tekhnologii v sfere upravleniya personalom [The use of information technology in the field of personnel management]. *Cyberleninka – Menedzhment sotsial'nykh i ekonomicheskikh sistem – 2017* [Cyberleninka - Management of social and economic systems - 2017]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionnykh-tehnologiy-v-sfere-upravleniya-personalom> [Accessed 25/05/2020].
6. Loginova N.V. (2015) Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya [Problems and prospects for the development of education]. *Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya: materialy III Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii* (Perm', yanvar' 2013 g.) [Proc. Int. Conf. "Problems and prospects for the development of education"]. Perm': Merkurii Publ., pp. 42-44.
7. Obrazovanie budushchego – al'ternativy i vozmozhnosti [Education of the future – alternatives and opportunities]. *Peterburgskii mezhdunarodnyi ekonomicheskii forum 2017* [St. Petersburg International Economic Forum 2017]. Available at: <https://tass.ru/pmef-2017/articles/4271513> [Accessed 17/05/2020].
8. Poleshchuk Zh.A., Galeta I.V. Ispol'zovanie informatsionnykh tekhnologii v sisteme upravleniya personalom [The use of information technology in the personnel management system]. *Cyberleninka – Problemy sovremennoi nauki i*

-
- obrazovaniya – 2017* [Cyberleninka - Problems of modern science and education - 2017]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionnyh-tehnologiy-v-sisteme-upravleniya-personalom> [Accessed 26/05/2020].
9. *Rossiiskii rynek HRM-sistem* [Russian market of HRM systems]. TADVISER – 2019. Available at: <http://www.tadviser.ru/index.php> Accessed 26/05/2020].
10. Sultanova B. K. et al. (2016) Ispol'zovanie informatsionnykh tekhnologii v povyshenii effektivnosti sistem upravleniya personalom predpriyatiya [Use of information technology in improving the efficiency of personnel management systems of an enterprise]. *Molodoi uchenyi* [Young Scientist], 7 (111), pp. 20-24.