

*Галяутдинов А.А., студент ИКТЗИ  
Казанский национальный исследовательский технический  
университет  
имени А.Н. Туполева - КАИ  
Россия, г. Казань*

## **IT-ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРЕДПРИЯТИЯХ**

*Статья посвящена изучению роли IT-технологий в деятельности современных предприятий, в том числе в управлении персоналом в организациях. В статье уделяется внимание определению места и значению применения современных технологий на предприятиях.*

*Ключевые слова: IT-технологии, бизнес, управление персоналом, кадровая служба, технологии.*

*Galyautdinov A.A., student IKTZI  
Kazan National Research Technical  
University  
named after A. N. Tupolev – KAI  
Russia, Kazan*

## **IT-TECHNOLOGY AS A MANAGEMENT TOOL STAFF IN THE ENTERPRISES**

*Article is devoted to studying of a role of IT technologies in activity of the modern enterprises, including in management of personnel in the organizations. In article the attention is paid to definition of the place and value of use of modern technologies at the enterprises.*

*Keywords: IT technologies, human resource management, HR department, technologies, business.*

Любое предприятие, фирма или организация имеет свою собственную организационную структуру. Она многомерна и может быть расчленена на

множество взаимосвязанных и взаимозависимых подструктур, которые можно рассматривать как самостоятельные структуры: кадровая структура, маркетинговая структура, структура управления производством, а также финансово-экономическая и информационная структуры. Все они тесно взаимодействуют между собой, и именно это создаёт организационную структуру предприятия. Взаимодействие в рамках этой организационной структуры на современных предприятиях происходит посредством IT-технологий.

Под IT-технологиями в управлении персоналом на современных предприятиях подразумеваются технологии, включающие в себя модули, позволяющие обрабатывать следующие основные направления деятельности предприятия: кадровый учет; кадровый документооборот; управление мотивацией; табельный учет; расчет зарплаты; регламентированная отчетность; планирование человеческих ресурсов; планирование фонда оплаты труда; оценка персонала; управление обучением; подбор персонала; кадровый резерв; и т.д.

Каждую систему управления можно представить как информационную систему с различными информационными потоками в виде документов, распоряжений, запросов, обращающихся внутри организации, исходящих или входящих из внешней среды. В последние десятилетия сильно увеличился объём информации в обществе в принципе, а также информации, используемой и на самих предприятиях в частности. Корпорация EMC обнародовала результаты исследования Big Data, Bigger Digital Shadows and Biggest Growth in the Far East, проведенного IDC при поддержке компании EMC. Это исследование демонстрирует беспрецедентный рост информации в мире, только 0,4% которой, по оценкам IDC, анализируется.

Повсеместное распространение технологий и доступа к Интернету привели к удвоению объема информации за последние пару лет. Исследование оценило объем сгенерированных данных в 2012 г. в 2,8 зеттабайта и прогнозирует к

2020 г. увеличение объема до 40 зеттабайт, что превосходит прежние прогнозы на 14%. [1, с. 24]. Это связано с растущими темпами развития науки и техники, появлением новых технологий, а также их быстрым устареванием и приходом взамен новых.

На передовых рынках сформировались обстоятельства, требующие постоянного исследования состояния рынка, его перемен, тенденциями его развития, нужно уметь предугадать дальнейшее развитие ситуации и быть готовым к замене стратегии, манеры работы, технологии для быстрого приспособления к новым внешним условиям.

Следует отметить, что функционирование предприятий на внутреннем и внешнем рынках будет кардинально отличаться в части управления деятельностью. Особенно, если речь идет о сырьевых товарных рынках, которым свойственны резкие изменения цен, что требует от предприятий как от субъектов рынка умения отслеживать динамику спроса, предложения, уровня цены, степень конкуренции на рынке, а со стороны руководства – умения принимать соответствующие управленческие решения [5].

В современных условиях руководству компаний приходится сталкиваться с большим количеством информации. Она так быстро обновляется и изменяется, что её часто становится просто невозможно обработать «вручную». В связи с этим возникает необходимость создания автоматизированных систем сбора, обработки, хранения и передачи информации. Они предназначены упростить и ускорить процесс обработки информации, циркулирующей на предприятии. На передовых предприятиях практически вся работа с информацией автоматизирована, существуют специальные программы, позволяющие вести на компьютере бухгалтерский и кадровый учёт, документооборот, маркетинговые исследования,

проводить прогнозирование и стратегическое планирование и многое другое. Например, к числу таких специальных программ можно отнести «1С: бухгалтерия», «1С: Зарплата и Управление Персоналом», «1С: Управление небольшой фирмой», так же блок зарплаты можно вести в «1С: Управление торговлей». Существует множество менее известных программ таких как «Парус», «Галактика» и т.д.

Вычислительные и телекоммуникационные развились настолько, что информация теперь представляет собой важнейший стратегический ресурс. Взаимодействие между бизнесом и технологиями представляет собой сложную и комплексную проблему. Оно подвержено влиянию множества факторов, включая структуру бизнеса, бизнес-правила, организационно-функциональное построение фирмы, политику компании, и т.д. Сотрудники должны своевременно улавливать и реагировать на изменения, чтобы успешно внедрять и применять новые ИТ или управлять существующими системами.

Главные функции процесса управления персоналом, реализуемые на разных уровнях системы управления организацией: выработка решений, а также контроль над их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т.е. функционально включающий получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления – как информационную систему.

Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему,

размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании. Оно включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные) [8, с.201].

Процесс управления можно представить как обработку информации, следовательно, чем качественнее обработка информации, тем эффективнее управление. При этом, по мнению специалистов, к управлению деятельностью предприятий той или иной отрасли, функционирующих на внутреннем или внешнем рынках, следует подходить комплексно, реализуя системный подход к управлению (в частности, внешнеторговой деятельностью) [7, с.82-87].

ИТ-технологии призваны совершенствовать систему управления. В настоящее время на их базе решаются важные задачи управления персоналом.

1. Формирование должностных инструкций и планирование штатного расписания предприятия
2. Учет персонала (персональные данные о сотрудниках).
3. Подбор новых сотрудников, их перемещения внутри компании.
4. Планирование и учет использования трудовых ресурсов.
5. Расчеты с персоналом (расчет выплат зарплат, пособий и т.д.).
6. Учет подотчетных сумм и депонентов.
7. Кадровое делопроизводство.
8. Персонализированный пенсионный и налоговый учет [3, с.30].

Также стоит отметить, что современные системы обеспечивают конфиденциальность информации о кадрах. Наибольшую ценность для работников кадровых служб представляют справочно-информационные системы законодательных актов. Одними из самых востребованных в России программ являются: «Консультант плюс», «Гарант» и «Кодекс» [2,

с.111]. Важным отличительным чертам этих программ можно отнести следующее:

- возможность получать списки (тексты) документов, информационное содержание которых взаимосвязано
- мобильность перехода из одного документа в другой по разветвленной системе перекрестных ссылок;
- простота переноса текста выбранного документа в стандартный редактор и работа нем;
- возможность осуществлять работу в многоканальном режиме просмотра текста документов;

Новыми аспектами использования Интернет-технологий в кадровой деятельности, в частности, являются:

- 1) проверка достоверности информации о претендентах на вакантные рабочие места;
- 2) нетрадиционные формы информационного взаимодействия с элементами потенциального рынка труда (биржи труда в рамках учебных заведений и кадровые агентства);
- 3) новые формы организации труда (организационно-структурные изменения на предприятии, связанные с дистанционными технологиями, например, телеработа) и обучения (профессионально-квалификационные изменения персонала в результате использования методов дистанционного обучения);
- 4) информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда [3, с.105].



Рисунок 1. Разновидность информационных систем, используемых сотрудниками службы управления персоналом

Все подходы, реализуемые на предприятии в рамках системы управления, в конечном итоге должны быть оценены экспертным путём на основе комплексной методики оценки эффективности управления деятельностью предприятия. Безусловно, показатели для получения результатов данной оценки будут отличаться с учетом специфики отрасли, в рамках которой функционирует предприятие и масштабов рынка – внутренний или мировой рынок охватывает деятельность предприятия [6, с.137-139].

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что информационные технологии играют важную роль не только в привычном для нас понимании, но и в облегчении, ускорении бизнес-процессов, в том числе в управлении персоналом.

#### **Использованные источники:**

1. Журнал "Технологии и средства связи" #1, 2013,- 24с.