

4. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/menedzhment.html> – свободный. Дата обращения – 7.0.3.2015
5. ГлавСправ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://edu.glavsprav.ru/info/vidy-menedzhmenta/> – свободный. Дата обращения – 7.0.3.2015
6. Учебники онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа [http://uchebnikionline.com/menedggment/menedzhment\\_organizatsiy\\_-\\_fedulova\\_1\\_i/organizatsiya\\_marketingu.htm](http://uchebnikionline.com/menedggment/menedzhment_organizatsiy_-_fedulova_1_i/organizatsiya_marketingu.htm) – свободный. Дата обращения – 10.0.3.2015
7. Электронный справочник [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.upravlenie24.ru/ekologmanagment.htm> – свободный. Дата обращения – 10.0.3.2015

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*Т.А. Бабак*

*(г. Томск Томский политехнический университет)*

*E-mail: bta1303@gmail.ru*

## INFORMATION TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT

*T.A. Babak*

*(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

**Annotation:** The purpose of this article is to analyze the study of information technology in personnel management. Examines the technology of thanks, which resolved the issues in personnel management in the enterprise. The article contains the rules that will help company executives to implement successful communication with staff in the process.

**УДК 005.95/96:004.** Информационные системы управления персоналом представляют собой, набор определенных технологий и программного обеспечения, позволяющие совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табельный учет, управление кадрами, выплата зарплаты и расчет.

Это программное обеспечение позволяет координировать действия различных департаментов, а так же каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Данное программное обеспечение дает персоналу доступ к полной информации о работнике, необходимой для наилучшего контроля и планирования бюджетов по зарплате, обучению, командировкам.

Такие функции, как выработка решений и контроль за их исполнением, реализуются на разных уровнях системы управления организацией.

Четкое исполнение этих функций дает нам возможность рассмотреть управление кадрами, как информационный процесс, т. е. функционально включающий хранение, обработку и использование информации, а саму систему управления – как информационную систему.

Управление персоналом – это сфера практической деятельности, которая направлена на обеспечение организации «качественным» персоналом и предусматривающая оптимальное его использование. [1]

Сегодня, управление персоналом тесно связано с информационными технологиями. Компьютерная техника, интернет, а также персонал, который владеет навыками работы с информационными технологиями – необходимые атрибуты конкурентоспособного предприятия.

В последнее время из-за интенсивного развития информационных технологий, стали выделять следующий сегмент программного обеспечения – автоматизированные информационные системы, сокращено – АИС. Созданные программы являются специализированным обеспечением и новой технологией. Если смотреть шире, то такие программы являются совокупностью организационного обеспечения персонала фирмы. Они предназначены для своевременного обеспечения определенных подразделений организации (людей) специальной информацией. С

другой стороны, информационными технологиями можно назвать и множество других программ, которые выключены в базы данных других специализированных программ. [2]

Информационные технологии рассматривают как технологии, которые предназначены для упрощения деятельности предприятия, т. е. конечных пользователей.

Все информационные технологии, которые тесно связаны с персоналом, можно разделить на три группы:

1. Интернет – технологии;
2. Техничко – аппаратное обеспечение;
3. Специализированное программное обеспечение.

К интернет–технологиям относятся программное обеспечение, всевозможные веб-сайты, электронная почта, программы мгновенного обмена сообщениями. Сейчас интернет-технологии, больше всего укрепились в информационной сфере. [3]

Техничко-аппаратное обеспечение включает в себя все физические части компьютера, телефонная связь и т. д.

В состав специализированного программного обеспечения, входят информационно-правовые системы, отдельные программы авторизации, ERP-системы, которые используются специалистами по управлению персоналом.

Управленческий процесс представляется как обработка информации, поэтому, чем внимательнее обработка информации, тем лучше управление. В совершенствовании управлении компанией большую роль играют информационные технологии. Благодаря этим технологиям решаются актуальные задачи в управлении кадрами на предприятии:

1. Формирование специальных инструкций и расписания для персонала;
2. Регистрирование персональных данных сотрудников фирмы;
3. Поиск новых кадров и их перемещение;
4. Использование трудовых ресурсов, их планирование и учет;
5. Оплата труда, выплата различных пособий, контроль за осуществляемыми выплатами;
6. Контроль подотчетных сумм;
7. Организация системы управления с документами;
8. Пенсионный и налоговый учет.

Программное обеспечение играет очень важную роль в защите конфиденциальной информации, которая участвует в управлении персоналом предприятия.

Следующие правила помогут руководству предприятия осуществлять успешную связь с персоналом в процессе работы:

1. Нужно точно определить те задачи, которые вы хотите вложить в послание, учитывая цели тех, кому адресовано послание, и тех, кого оно касается;
2. Провести анализ главной цели общения. Следует выбрать интонацию, язык, подход, чтобы они способствовали достижению намеченной цели;
3. Провести анализ окружения при любом общении. Важен выбор времени коммуникации, официальная или иная форма обращения, обстановка в коллективе или в организации и также в ее подразделениях и т. д. Вам нужно приспособиться к меняющимся условиям среды;
4. Нужно провести консультацию с другими сотрудниками при планировании общения; очень важно добиться участия всех сотрудников. Это может придать убедительность общению, которое вы хотите донести. Люди, которые оказали помощь в планировании коммуникации, будут оказывать ей хорошую поддержку;
5. Обратите внимание на интонацию и главную мысль вашего сообщения. Это может сказаться на позиции людей, которым адресовано сообщение;
6. Включите в послание что-нибудь полезное для получателя. Сотрудники с большим энтузиазмом откликнутся на него;
7. Установите коммуникацию не только на сегодня, но и на завтра. Направьте ее на решение главных целей и задач, коммуникация должна последовательная и хорошо организована, она должна соответствовать задачам организации в целом.

Таким образом, управление персоналом – это совокупность воплощенных в жизнь решений по объему информации в организации, которая вращается внутри системы управления персоналом организации при ее функционировании. [3]

Технико-коммуникационные и информация играет самую главную роль в системе управления кадрами, также представляет собой технологию обработки информации с возможным использованием специального оборудования.

#### Список литературы

1. Еремин Л.В., Королев А.Ю., Косарев В.П., Экономическая информатика и вычислительная техника. – М.: Финансы и статистика, 2013.
2. Информационные технологии управления: учебное пособие / под ред. Ю.М. Черкасова. – М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – М.: Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.
4. Саак А.Э. Информационные технологии управления. – М.: – Питер, 2008. – 320 с.

#### УПРАВЛЕНИЕ КРЕАТИВНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КОМПАНИИ: ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

*Е.В. Белкина*

*(г. Томск, Томский политехнический университет)*

*E-mail: liza-belkina94@mail.ru*

#### MANAGING CREATIVE POTENTIAL OF THE COMPANY: THE INTRODUCTION OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

*E.V. Belkina*

*(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

This article discusses aspects of the introduction of information and communication technology in management of the enterprise.

Современная система управления предприятиями требует гибкого и эффективного реагирования на постоянно меняющиеся потребности рынка. В этих условиях важным фактором совершенствования системы стратегического управления является использование нетрадиционных креативных технологий. Рыночная трансформация экономики нуждается в новых подходах к анализу и управлению этой деятельностью.

Информационно-коммуникационные технологии занимают особое место в современном мире. Опытность овладения компьютером, применение информационных и коммуникационных технологий в ежедневной работе, умение пользоваться сетью Интернет, все это реальность сегодняшнего дня.

В последние десятилетия отмечалось, что практически все стороны жизни общества насыщались системой обработки информации. Информация превратилась в стратегический ресурс общества, и именно этому послужило распространение информационно-коммуникационных технологий. В рыночной среде конкуренции большую роль играет креативность компании экономически приспосабливаться к постоянно изменяющимся факторам, новейшим технологиям и рыночным условиям.

Опыт показывает, что в реальной жизни резолюция в сфере развития ИКТ зачастую принимается не на основе анализа реальных потребностей предприятия, а под влиянием различной рекламы, моды, престижа или же специалистов в отношении каких либо продуктов или разработчиков.