

Список литературы

1. Блинов А. Внедрение системы управления по целям в российских условиях // Проблемы теории и практики управления, № 1, 2012. – С. 14–19.
2. Друкер П. Практика менеджмента. Пер. с англ.: учебное пособие. – Москва: Издательский дом «Вильямс», 2000
3. Horvath & Partners Внедрение сбалансированной системы показателей / Horvath & Partners. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 478 с.
4. Граничин О.Н. Информационные технологии в управлении: учебное пособие / Граничин О.Н., Кияев В.И. – М.: Бином, 2011. – 363 с.

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Е.И. Майкова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

E.I. Maikova

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article discusses the relevance of this study, that is personnel management and personnel management systems which exist. The emergence of new innovations, making our world more mobile and we must move with it in one direction. In modern conditions, information systems and technology play, and will play an increasingly important role in achieving the strategic goals of the organization.

Информационные технологии в экономике и управлении

Актуальность данного исследования состоит в том, что наш мир не стоит на месте, и постоянное развитие нашей цивилизации, требует от нас постоянного стремления вперёд. Появление новых инноваций, делает наш мир более мобильным и мы, должны двигаться с ним в одном направлении. В нынешних условиях информационные системы и технологии играют, и будут играть всё больше важную роль в достижении стратегических целей предприятия. Всё-таки, в свой черед, новейшие технологии и системы диктуют свои характерные условия ведения бизнеса, модифицируют организации. Вот поэтому, в данном исследовании пойдёт речь о современных, существующих на нашем Российском рынке информационных способах управления персоналом.

Для автоматизации службы управления персоналом в рамках одного определённого предприятия создается определенная информационная система. В основном такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (human resource management system) [2].

Нынешние HRM-системы охватывают все допустимые области деятельности работы персонала. Важнейшей различной чертой данных программ является наличие нераздельного информационного пространства, которое разрешает использовать в работе любого модуля всё разнообразие накопленной в системе информации, выстроить действенные аналитические системы и системы поддержки принятия различных решений.

В данное время на нашем российском рынке встречается настоящее многообразие предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом.

Одной из наиболее распространенных является БОСС-Кадровик, созданная и удачно продвигаемая компанией АйТи [3].

В настоящее время система БОСС-Кадровик используется на предприятиях банковской сферы, торговли, металлургии, пищевой промышленности, в нефтегазовой отрасли, в транспортных компаниях, в государственных бюджетных организациях, в представительствах иностранных фирм.

Так же захватывает определенную часть российского рынка и программный комплекс управления персоналом «АиТ: управление персоналом» разработки компании АиТСофт. Выпущенный программный комплекс основан на базе изучения некоторых западных систем, а также порядка российских разработок. Программный комплекс «АиТ: управление персоналом» выстроен по модульной позиции и состоит из вытекающих модулей:

- Учёт заработной платы;
- Кадровый учёт;
- Табельный учёт;
- Учёт личных и коллективных работ.

«АиТ:Управление персоналом» работает на единой клиентской базе данных как независимо, так и в комплексе с всевозможными финансовыми системами и системами управления предприятием [1].

К плюсам отечественных пакетов безусловно следует отнести их адаптированность к российской системе учёта, а также небольшую цену по сравнению с наиболее популярными пакетами западных фирм.

Все эти новейшие информационные системы удобны для управления персоналом и в отслеживание того или иного рабочего фактора сотрудника любой организации. В наш информационный век технологии не стоят на месте, и дальнейшая разработка различных конфигураций этого направления будет развиваться.

Список литературы

1. Башмаков, О.Н. Интеллектуальные информационные технологии – М., 2009. – 313 с.
2. Титаренко, А.А. Информационные технологии управления:– 1-е изд. – М., 2008. – 440 с.
3. Ивасенко, А.Е. Информационные технологии в экономике и управлении. – 2010. – 170 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ В РАБОТЕ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Т.Р. Михайлова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

E-mail: mihailova.t.r@yandex.ru

SOCIAL NETWORKS IN THE HR MANAGER

T.R. Mikhailova

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Информационные технологии все прочнее внедряются во все сферы жизнедеятельности человека, охватывая быт, производство, науку и искусство. Сегодня трудно уже представить нашу жизнь без Интернета. Всемирная сеть для нас – это, прежде всего доступ к информации и возможность общения. В ТОП-10 самых посещаемых сайтов Рунета первые 3 строчки занимают социальные сети. Самыми популярными являются соответственно VKontakte, Odnoklassniki, Facebook. [5] Не вызывает сомнений, что социальные сети – это безусловный феномен современного общества, 89 % российских интернет-пользователей имеют аккаунты в социальных сетях. Отсюда можно сделать заключение, что подавляющая часть трудоспособного населения России пользуются социальными сетями. В настоящее время VKontakte насчитывает в России 100 млн пользователей, Odnoklassniki – 80 млн. Мировым лидером с 2004 года является Facebook – более 800 млн пользователей по всему миру, в нашей стране он сейчас развивается очень активно и насчитывает 4,5 млн пользователей. Еще один популярный в мире сервис Twitter собрал более 600 тыс. наших соотечественников. Деловая сеть LinkedIn собрала в России около 300 тыс. пользователей. Социальные сети быстро захватили мир и продолжают развиваться.