

трудоустройства является целеустремленность, желание к работе, активная жизненная позиция и, безусловно, опыт, профессиональные навыки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тенденции: [Электронный ресурс] // Управление персоналом – электронный журнал – «HR Менеджмент». – URL – <http://www.4hr.ru/zhurnal/tendentsii.html> (дата обращения: 18.03.2014)
2. Подбор персонала: найди свою команду!: [Электронный ресурс] // Работа РФ. – URL – http://www.rabota.ru/rabotodateljam/podbor_personala/podbor_personala_najdi_svoju_komandu.html (дата обращения: 10.03.2014)
3. HR – Portal / Управление персоналом, аттестация, кадровое делопроизводство. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-portal.ru/> (Дата обращения: 11.03.2014)

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММНЫЕ ПРОДУКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К.Е. Дайбова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

MODERN SOFTWARE IN HR MANAGEMENT

K. E. Daybova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article discusses the computerization of personnel processes in medium and large organizations. Today, almost all of it companies offer services on automation of personnel management, and some even specialize in software products for personnel services. In the article the types of software products in HR management.

С вопросами управления персоналом в большей или меньшей степени сталкивается любой руководитель. В современных условиях этими задачами занимается, как правило, менеджер по персоналу (директор по персоналу, руководитель отдела человеческих ресурсов и пр.). Это может быть один человек или целый отдел.

Интересно следующее наблюдение: в сфере управления персоналом отсутствуют четкие критерии эффективности работы, нет единых требований и стандартов (кроме документооборота и требований ТК РФ). То есть каждое отдельное предприятие вырабатывает собственную политику, тактику, правила по управлению персоналом. [1]

Управление персоналом — это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления. [2]

В настоящее время автоматизация кадровых процессов прочно вошла в жизнь крупных и средних организаций. Сегодня практически все ИТ-компании предлагают услуги по автоматизации управления персоналом, а некоторые даже специализируются на программных продуктах для кадровых служб.

Еще несколько лет назад автоматизация затрагивала только расчет зарплаты и кадровое делопроизводство. Сегодня же программные продукты для служб персонала вышли на новый качественный уровень и включают не только средства сбора и учета данных по персоналу, но и функции современного HR-менеджмента: управление результативностью, компетенциями, обучением и развитием, подбором сотрудников, льготами и компенсациями, лояльностью, организационными изменениями, а также работу с резервом и планирование карьеры, ведение архивов. В новых системах, помимо средств составления типовой отчетности и доступа к кадровой информации, есть также инструменты оперативного анализа данных, поддержки принятия решений. Функциональность предлагаемых программных продуктов позволяет существенно увеличить круг пользователей, что особенно актуально для организаций с расширенной структурой управления. Столь объемный комплекс решаемых задач дает возможность трансформировать работу с персоналом в реальное управление человеческими ресурсами.[3]

Прежде чем начать автоматизацию на предприятии, необходимо определить ее ключевые параметры:

1. Поставить основные задачи проекта (какие бизнес-процессы предстоит автоматизировать).

2. Сформулировать требования к программному обеспечению для автоматизации выбранных бизнес-процессов.

3. Согласовать вышеприведенные пункты с ИТ-специалистами компании. Они могут подсказать, какие программные продукты несовместимы с ее обеспечением. Кроме того, весь процесс автоматизации — как внедрение системы, так и ее эксплуатация рядовыми сотрудниками — должен проходить в тесном сотрудничестве с ИТ-службой. При этом наибольшего успеха добьются те, кто совершенствуют свои знания в области информационных технологий, в частности, того средства, которое планируется внедрять. Это позволит общаться с ИТ-службой на одном профессиональном языке.

4. Выбрать соответствующий установленным требованиям программный продукт (лучше провести тендер среди нескольких ИТ-организаций).

5. Оценить технические, функциональные и стоимостные характеристики предложенных решений с помощью ИТ-специалистов.

6. Рассчитать финансовые и трудовые затраты. Следует учесть, что выбранное программное обеспечение в любом случае придется в той или иной степени настраивать «под себя», поэтому в коммерческих предложениях следует выделять отдельно цену программного продукта (лицензий, рабочего места и т. д.) и стоимость настроек и доработок, которые могут оказаться намного дороже самого ПО.

7. Выбрать программное обеспечение, совместимое с уже работающим в компании.[4]

Программные продукты в управлении персоналом:

1. Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" - это компьютерная программа для отделов кадров и менеджеров по персоналу, которая позволяет вести учет любых кадровых операций, автоматизирует делопроизводство, кадровый учет, а также предлагает удобные инструменты для планирования и анализа работы с персоналом.

2. Прикладное программное обеспечение - программное обеспечение, состоящее из отдельных прикладных программ и пакетов прикладных программ, предназначенных для решения различных задач пользователей, и автоматизированных систем, созданных на основе этих (пакетов) прикладных программ.

3. Программа "Сотрудники организации". Программа разработана компанией AraXGroup и ориентирована на кадровый учет в военизированных организациях

4. Программа кадрового учета "Отдел кадров". Удобная программа кадрового учета "Отдел кадров", разработанная И.В. Кислицей, позволяет автоматически формировать большинство кадровых документов (штатное расписание, приказы, отчеты для ПФР). [5]

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. – 638 с.
2. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.
3. Гальперин М. В. Автоматическое управление; Форум, Инфра-М - Москва, 2011. - 224 с
4. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров. – М.: «Финансы и статистика», 2001 – С. 18
5. Компьютерные технологии обработки информации: Учеб. пособие / Под ред. СВ. Назарова. — М.: Финансы и статистика, 2008. – С. 285.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Т.А. Демко

(г. Томск, Томский политехнический университет)

FUNCTIONING OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT

T.A. Demko

(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

In this paper we consider the problem of information technologies used in the management of the organization's personnel on the example of the introduction of electronic document management systems, the problems functioning EDS recommendations to address them.

Управление персоналом – не только область знаний, но и сфера практической деятельности, направленная на обеспечение организации «качественным» персоналом и предусматривающая оптимальное его использование [1]. Управление организацией и ее персоналом сегодня предполагает широкое использование информационных технологий. Компьютерная техника, телекоммуникационные линии связи, а также персонал, владеющий навыками работы с информацией и информационными технологиями, являются необходимыми атрибутами конкурентоспособного предприятия.

Все информационные технологии, каким-либо образом связанные с персоналом, можно условно разделить на три группы: технико-аппаратное обеспечение; интернет - технологии; специализированное программное обеспечение.

К первой группе относятся персональные компьютеры, периферийная техника для работы с документами, телефонная связь и т.п. Эти средства – самый первый опыт применения информационных технологий в труде человека. Вторая группа включает технологии, связанные с мировой сетью Интернет: корпоративные веб-сайты, электронная почта, программы мгновенного обмена сообщениями, профессиональные интернет-