

попробовать поэкспериментировать с ними, начав, например, с блога HR-директора, ориентированного на повышение компетентности линейных менеджеров в HR-сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Building Organizational Performance in 2012. - <http://marketing.bernsin.com/2012Predictions.html>
2. Meister J.C. (2008). «Communities of practice in the workplace». Chief Learning Officer, June Volume 7, Issue 6, p. 66.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

*С.А. Барановская, С.В. Лозовая
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION TECHNOLOGI IN THE SELECTION OF PERSONNEL

*S.A. Baranovskaya, S.V. Lozovaya
(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The article discusses the need to use information technology in the recruitment in modern organizations. Are examples of modern domestic and foreign automated personnel management system aimed at the selection of personnel necessary for the organization and their arrangement, as well as maintenance of various documents. Describe their functionality, as well as identify their strengths and weaknesses.

Значимость использования информационных технологий в современных организациях. В современном обществе, как известно без компьютерных технологий не обойтись, они проникли во все сферы деятельности человека. Так и современные методы в управлении персоналом предполагают применение информационных технологий. В условиях функционирования современной организации огромное значение придается оперативному и качественному решению вопросов, связанных с наймом персонала. Большинство методов поиска достойных кадров в настоящее время перестало отвечать возросшим организационным требованиям, так как подбор персонала должен быть осуществлен не только с учетом должностных обязанностей, но и оперативно, а также ориентирован на цели организации. В связи с этим возникла необходимость во внедрении в практику усовершенствованных средств и методов привлечения и подбора персонала. Для этих целей были разработаны автоматизированные системы управления персоналом (АСУП). Они представляют собой совокупность методов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, поиск, хранение и выдачу информации по кадрам. В наше время интерес к АСУП растет и это понятно, так как любая организация хочет расти и развиваться. А для этого нужны новые идеи, технологии и способы, которые позволят оптимизировать деятельность, а также помогут по-новому организовать менеджмент персонала. [3]

АСУП разработаны с целью оптимизации работы менеджеров по персоналу, обеспечивая оперативный и эффективный подбор персонала, избавляют их от рутинной повседневной бумажной работы, снижая тем самым трудоемкость процессов, повышая надежность, оперативность и эффективность в работе. По своей функциональной направленности их можно разделить на такие группы как:

1. Многофункциональные экспертные системы, позволяющие проводить профессиональную ориентацию, отбор, аттестацию персонала.
2. Системы для группового анализа персонала, выявления тенденций развития.
3. Система расчета заработной платы.
4. Системы для формирования штатного расписания, хранения полной информации о сотрудниках, отслеживать движение кадров и расчета заработной платы. [2]

Преимущества АСУП в подборе персонала. Во-первых, они обеспечивают уход от выполнения рутинных бумажных работ с документами, что значительно сокращает и облегчает работу менеджерам кадровых служб, так как значительная часть работы происходит автоматически. А также возможность хранения кадровой документации в электронном виде. Во-вторых, эти системы повышают точность при расчетах и исключают ошибки. В-третьих, с помощью их можно осуществлять качественный подбор персонала, который предполагает учет таких факторов как внутриорганизационные, профессиональные, социальные, психологические, что позволяет менеджерам по персоналу наиболее эффективно отбирать перспективных специалистов, а также проводить работу по развитию и удержанию квалифицированных кадров. И, наконец, в-четвертых, информационные системы позволяют осуществлять оперативную связь между разными службами организации. Для этого компьютеры объединяются в локальные вычислительные сети (ЛВС), обеспечивая тем самым удобный доступ к необходимой информации, защиту от несанкционированного доступа к конфиденциальной информации, а также защиту от заражения различными вирусами и высокую степень безопасности передачи данных. [1]

Примеры отечественных и зарубежных АСУП в подборе персонала. В настоящее время на российском рынке существует многообразие предложений по разработке АСУП как отечественных, так и западных разработчиков. Из западных информационных систем, которые применяются в подборе персонала вышли на российский рынок такие как: SAP, BAAN, Computer Associates и ISF, OracleApplications, ETWebEnterprise, OracleHumanResourcesAnalyzer. Их преимущество – более полная их функциональность, недостатки связаны со слабой адаптацией к российскому законодательству, ограниченным переводом на русский язык и очень высокой стоимостью. Это оказывает существенное влияние на то, что далеко не все системы приживаются, тем не менее, некоторые западные информационные системы активно внедряются в российских организациях. [2]

Отдельно хотелось бы рассмотреть отечественные АСУП. Их преимуществом является более низкая цена по сравнению с западными системами и адаптация к российскому законодательству. В перечень основных отечественных информационных систем, используемых в подборе персонала, входит:

- Система «БОСС-кадровик» разработана компанией АйТи. Является самой распространенной на российском рынке системой. Функциональность: управление кадровыми процессами: подбор персонала, оценка квалификации и компетенций персонала, обучение персонала, управление карьерой, работа с кадровым резервом, адаптационные мероприятия, управление поощрениями и взысканиями, страхование, управление компенсационными пакетами. А также управление учетно-вычислительными процессами, анализ кадровых процессов.

- Система «А и Т: / Управление персоналом» разработана компанией АиТСофт. Функциональность: осуществляет подбор персонала, аттестацию, создание единой базы кадровых данных, штатного расписания, ведение необходимых расчетов с персоналом, ведение планирования, формирование отчетности.

- Информационная система «HR Expert» применяется в крупных и небольших организациях различного профиля деятельности. Функциональность: формирование списка

кандидатов на вакансию, подбор и прием на работу, ведение личного дела, хранение различной информации о сотруднике, управление увольнением и т.д.

- Система «Деловое досье. Персонал» (компания АстроСофт). Осуществляется подбор персонала, планирование найма, адаптация, аттестация, кадровый резерв, обучение, мотивация персонала. Ведение штатного расписания, управление бюджетом службы персонала и т.д.

- Программное обеспечение «1С: Предприятие. Управление персоналом» (компания 1С). Обеспечение кадрами: подбор, планирование в потребности персонале, эффективное планирование занятости персонала, учет кадров и анализ кадрового состава, трудовые отношения и кадровое делопроизводство.

- Форма регламентированного отчета. Формирование внутрифирменной отчетности, в том числе приема персонала, а также позволяет формировать отчетность для контрольных органов и для акционеров.

- Модуль «Управления кадровыми процессами». Управление рекрутингом (подбор кандидатов на вакантную должность), а также управление мотивацией, аттестацией и оценкой персонала и др.

- А также программы: «Резюмекс», «Рекрутер», «CAPTain Online» и различные виды тестирования - Maintest3 [2]

Эти современные информационные системы целесообразно применять в тех случаях, если для организации актуальна одна или несколько из перечисленных причин:

1. Большая численность персонала (ощутимый эффект этих систем заметен когда численность персонала превышает 1 тысячу человек);
2. Сложная система расчета выплат;
3. Необходимость в широком использовании высококвалифицированного персонала;
4. Если организационная система распределена территориально;
5. Необходимость в совершенствовании методов управления персоналом;
6. Превышение спроса на специалистов над предложением. [3]

В тоже время возникает необходимость отслеживать динамику развития рынка программного обеспечения и необходимо периодически обновлять устаревшие программы, иначе организация может стать не конкурентной. А это могут позволить себе достаточно крупные компании.

В завершении вышесказанного можно сделать вывод. В целом развитие АСУП позволяет работникам служб управления персоналом не только упростить и снизить трудоемкость процедуры работы благодаря ее автоматизации, но и кроме того добиться максимального сокращения затрат на сбор, обработку, передачу кадровой информации, повышая тем самым производительность труда и производительность организации в целом. [1]

ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
2. Винтонова Н.И. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: Учебное пособие / Н.И. Винтонова. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2010. – 136 с.
3. Филимонова Н.А. Информационные технологии управления персоналом: Учебно-методический комплекс. – Новосибирск: НГУЭУ, 2009. – 147 с.