

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ**

*В.Ю.Березина*

*(г. Томск, Томский политехнический университет)*

## **INFORMATIONAL TECHNOLOGIES IN THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

V.J.Berezina

(с. Tomsk, National Research Tomsk Polytechnic University)

Today, information is regarded to be one of the most valuable resources of the society. Lots of modern methods of organizational management are based on the informational technologies. In human resources management, informational technologies may be carved up into two major groups: Internet technologies (social networks, e-mail, corporate web-sites, and professional communities) and specialized software (expert systems and juridical informational systems).

На сегодняшний день, информация считается одним из самых ценных ресурсов общества. Современные подходы к управлению организацией во многом базируются на применении информационных технологий. Информационные технологии в сфере кадрового менеджмента можно классифицировать по двум направлениям: Интернет-технологии (*социальные сети, электронная почта, корпоративные веб-сайты, профессиональные сообщества*) и *специализированное программное обеспечение (экспертные системы, справочно-правовые системы)*

Информация и знания являются главным производственным ресурсом постиндустриального общества. В основе идеи современного информационного общества лежит идея о том, что самым ценным ресурсом является информация. Человек с его умениями, знаниями и навыками ставится на первое место. Наиболее важными становятся умение и сознательная потребность получать объективную, достоверную и универсальную информацию, осознавать ее и брать на себя ответственность за качество полученной и распространяемой информации.

Современные подходы к управлению предприятием предполагают обширное применение информационных технологий. Коммуникационные линии связи, компьютерная техника и персонал, обладающий навыками работы с информационными технологиями, являются незаменимыми особенностями конкурентоспособной организации. Всеобъемлющая популяризация использования информационных технологий в области менеджмента за последние пятнадцать-двадцать лет обуславливается стремлением компаний соответствовать мировым тенденциям развития в экономической области, тенденциям, уделяющих наибольшее внимание информационно-технологическим аспектам бизнеса.

Информационные технологии в сфере кадрового менеджмента значительно облегчили работу специалистов в сфере человеческих ресурсов. Данные технологии делятся на две основные группы: специализированное программное обеспечение (ПО) и интернет-технологии.

**Интернет-технологии. Корпоративные сайты** сегодня - важнейший элемент информационной системы предприятия. Веб-сайт можно считать виртуальным офисом организации, который работает круглосуточно и доступен для посетителей со всего мира.

Общеизвестно то, что одним из самых важных пунктов эффективного привлечения клиентуры на рынке товаров и услуг является налаживание их положительного отношения к репутации корпорации, ее бренду. Теперь это утверждение применимо и по отношению к рынку труда.

Крупнейшие корпорации создают на своих веб-страницах в Интернете узнаваемые бренды из сферы человеческих отношений, совместно представляя рекламу как товаров, так и рабочих мест для производства данных товаров. Корпоративные интернет-страницы организуются, учитывая интересы потенциальных сотрудников. На данных сайтах указываются преимущества, предоставляемые работникам компании: особенности предоставляемых социальных льгот, гибкое расписание для родителей с маленькими детьми, компенсационные системы и т. п.

**Электронная почта** — информационная технология и услуги, предоставляемые ею, по доставке электронных сообщений по определенной (глобальной, в том числе) компьютерной сети. Чтобы облегчить процесс обмена электронными сообщениями, работникам отделов кадров организаций рекомендуется использовать специализированные почтовые программы.

**Почтовая программа**— ПО, которое устанавливается на компьютере пользователя, и предназначается для написания, хранения, получения и отправки электронных сообщений применяя несколько учётных записей одного пользователя либо различные почтовые адреса нескольких пользователей.

Также стоит упомянуть, что правила ведения переписки несколько различаются между традиционной бумажной почтой и обменом электронными сообщениями.

**Социальные сети и профессиональные веб-сообщества. Профессиональные веб-сообщества** являются порталами или группами сайтов, взаимосвязанных по профессиональным интересам и тематике, посредством ссылок – своеобразные организации, виртуальные клубы, сетевые профессиональные сообщества.

Деятельность сетевого сообщества в интернет-сети дает возможность ознакомиться с составом и характеристиками всех принимающих участие пользователей, специалистов в различных областях. Поэтому изучение данных сообществ, при определенной доле активности, позволяет решать задачи целевого подбора кадров.

Также существуют профессиональные сайты, сообщества, не относящиеся к кадровому менеджменту по своему содержанию, но объединяющие квалифицированный персонал, который может оказаться необходим организации. Профессиональные сообщества не занимаются трудоустройством своих членов, однако, если некая организация испытывает потребность в квалифицированных сотрудниках в какой-либо сфере профессиональных знаний, и если нужна конкретная целевая аудитория, тогда, войдя в подобную сеть, специалист по кадрам или руководитель найдет необходимых ему экспертов в самых разнообразных областях.

Таким образом, профессиональные сообщества – это некое новое, еще только формирующееся пространство для поиска подходящих сотрудников. Однако, уже сегодня многие специалисты по кадровому подбору ведут активную работу с блогами и форумами, так как именно там часто можно найти специалистов в узких областях, которых иногда удастся переманить в свою компанию (или компанию-заказчика).

Такое явление, как **социальные сети**, стало особенно популярным в течение нескольких последних лет. Их появление предоставило множество новых возможностей для кадровых управленцев. Большая часть социальных сетей предоставляет возможность создания профессиональных групп-сообществ и объявлений различных организаций о поиске новых сотрудников.

Кроме стандартных социальных сетей, образуются также и профессиональные, специализированные социальные сети. Сегодня, самой популярной социальной сетью для поиска и установления бизнес-контактов является LinkedIn.

**Специализированное ПО (программное обеспечение). Информационно-правовые системы (справочно-правовые системы)** — специализированный раздел портативных баз данных, содержащих тексты постановлений, указов и решений разнообразных государственных органов. Также, помимо нормативных документов, также они содержат

заметки специалистов по налоговому и бухгалтерскому учету, праву, типовые формы деловых документов, судебные решения и др. Сегодня, в РФ и СНГ существует множество различных справочно-правовых систем, делящихся на две группы: коммерческие и государственные.

**Справочно-правовые системы** не являются специализированными системами по управлению персоналом, тем не менее, менеджеры, ответственные за подбор персонала, активно используют их, и часто это оказывается весьма эффективным.

**Экспертные системы** - программные комплексы, в которых накапливаются знания специалистов из конкретных предметных областей, тиражирующие эти знания для помощи в консультировании менее квалифицированных и опытных пользователей.

Основное различие между экспертными и информационно-поисковыми системами в том, что первые - осуществляют логическую переработку существующей информации с целью получения новой, а вторые только осуществляют поиск заданной информации, имеющейся в базе.

Подводя итоги - несмотря на то, что большая часть информационных технологий, которые используются в кадровом менеджменте, не были целенаправленно образованы для данной сферы управленческой деятельности, потребности и особенности современного ведения бизнеса внесли свои коррективы в их функционале. Сегодня, информационные технологии помогают ускорить и оптимизировать процесс трудовой деятельности специалистов в сфере управления человеческими ресурсами буквально на каждом из этапов работы с персоналом.

И поэтому современным организациям просто необходимы квалифицированные сотрудники, умеющие работать с информационными технологиями, чтобы полноценно извлекать выгоду для организации с помощью этого современного и, несомненно, полезного инструмента.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кошарная Г.Б. Инновационный кадровый менеджмент. - Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2006. - 123 с.
2. Новак Б. В. Поиск персонала с помощью компьютера. – СПб.: Питер, 2007. – 128 с.
3. Ульрих Д., У.Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество.– СПб.: Питер, 2007. – 128 с.

### **ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Э.Р. Бикова*

*(г.Томск, Томский политехнический университет)*

### **FEATURES OF INFORMATION SUPPORT IN THE SYSTEM OF PERSONNEL ORGANIZATION**

*E.R. Bikova*

*(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The efficiency of the personnel management system largely depends on the knowledge of information base. Information base is a collection of data on the state of the control system and development trends using quantitative characteristics of the processes occurring in the composition of workers in the surrounding industrial and social environment. Actually, any management decision should be based on knowledge of the situation, influence factors and their relationships.