

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

(c. 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.

Information contributes to the implementation of all management functions: planning, organization, control, regulatory, distribution.

Процесс управления персоналом на различных иерархических уровнях организации заключается в выработке и обосновании управленческих решений, а также контроле за их выполнением. Необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, то есть функционально включающий получение, передачу, обработку, хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления — как информационную систему.

Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, принимаемых и реализуемых решений, направленных на достижение главной цели функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

Информационное обеспечение системы управления персоналом -совокупность реализованных решений, касающихся объема, размещения и форм организации информации, обращающейся в службе управления персоналом при ее функционировании. Оно включает в себя: оперативную, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации, системы документации унифицированные и специальные.[1]

Информация в системе управления персоналом организации должна соответствовать следующим параметрам:

- комплексность-отражать все стороны деятельности службы (техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную);
- оперативность - получение информации должно протекать одновременно с процессом, происходящим в системе, соответствовать возникающим потребностям в точных сведениях;
- систематичность - требуемая информация должна поступать постоянно;
- достоверность - информация должна соответствовать фактически происходящим процессам и основываться на проведенных замерах или расчетах, анализе.

Информационное обеспечение службы управления персоналом в организации можно подразделить на немашинное и внутримашинное. Такая классификация может быть использована только при условии, что в подразделениях службы управления персоналом имеются средства вычислительной техники (например, персональные компьютеры или используемые ресурсы организации).

Внемашинное информационное обеспечение представляет собой совокупность сообщений, сигналов, документов, воспринимаемых человеком непосредственно. Оно включает: систему классификации и кодирования информации; систему управленческой документации; систему организации, хранения и внесения изменений в документацию. В этой сфере обмен информацией реализуется в виде движения документов от субъекта к объекту управления (приказы, распоряжения, устав), от объекта к субъекту (отчеты, справки по кадровым вопросам, записки, информацию о текущем или прошлом состоянии объекта). Внемашинное информационное обеспечение позволяет провести идентификацию объекта управления (при помощи стандартов, положений, регламентов, приказов), формализовать информацию, представить ее в виде документов установленной формы.[2,4]

Внутримашинное информационное обеспечение включает: массивы данных, формирующие информационную базу системы на машинных носителях; систему программ организации, накопления, ведения и доступа к информации этих массивов. Информационное обеспечение компании должно соответствовать следующим организационно-методическим требованиям: минимальное дублирование информации в информационной базе; сокращение

числа форм документов; возможность обработки на компьютерах информации, содержащейся в документах (внемашина сфера) и во внутримашинной сфере; определенная избыточность информационного обеспечения, что дает возможность различным пользователям получать информацию с разной степенью конкретизации.[2,4]

Информация выступает сегодня как один из первостепенных ресурсов, значение которого не меньше, чем значение материальных, сырьевых и других важных ресурсов. Более того, информационные системы обеспечивают определенные преимущества перед конкурентами автоматизируя операции внутри системы и улучшая качество или поставку конечного продукта организации. Преимущества внутри самой фирмы проявляются в поддержке операционного контроля, организации управленческого контроля и в стратегическом планировании. Используя глобальную компьютерную сеть Интернет, руководители способны получать и обмениваться оперативной информацией, а также проводить различного рода исследования. Таким образом, использование технологий, которые входят в понятие информационная система - залог успешной деятельности на рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Антонюк, А.К. Информационные системы в управлении: учебное пособие.- М.: 2010. – 189 с.
2. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента. - М.: ГУ-ВШЭ, 2011. - 688 с
3. Венделин А.Г. Подготовка и принятие управленческого решения. - М.: Экономика, 2007. – 146 с.
4. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров. - М.: Финансы и статистика, 2008. — 368 с.
5. Фалмер Р. М. Энциклопедия современного управления. - М.: Финансы и статистика, 2011. – 356 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*А.А. Ботова, Б.Р. Чойдонов
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

THE MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

*A.A. Botova, B.R. Choidonov
(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

In the article the problem of information technologies used in personnel management on the example of introduction of the system of electronic documents circulation is viewed. The problems of functioning of the system of electronic documents circulation are revealed, the recommendations on their elimination are given, an approximate way of development of such systems is suggested.

Актуальность данной темы заключается в том, что управление организацией и ее персоналом сегодня предполагает широкое использование информационных технологий,