

РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УП И КАДРОВОЙ РАБОТЕ

Е. В. Голубева

(г. Томск, Томский политехнический университет)

THE ROLE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT AND PERSONNEL WORK

E. V. Golubeva

(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Personnel management process can be represented as a set of coordinated, implemented and constantly taken decisions aimed ultimately at achieving the main objectives of the organization's functioning. Development of each of these solutions should be provided information.

Основными функциями процесса управления персоналом, реализуемыми на различных стадиях системы управления предприятием, является формирование заключений и контролирование их реализации.

Непосредственно потребность снабжения исполнением данной функции предоставляет возможности рассмотреть управление персоналом, как информационную процедуру, который включает в себя получение информации, ее передачу, преобразование, сохранение и в дальнейшем ее использование, а всю иерархическую концепцию управления, как информационную систему.

Главную цель - функционирование предприятия можно рассмотреть в процессе, направленном на ее достижение. В него входит множество связанных между собой принимаемых и постоянно применяемых в организации решений. Каждое из решений должно обязательно быть информационно обеспечено.

Реализованные решения по объему, распределению и виду представленной информации, протекающей в процессе управления при ее деятельности, представляют собой информационное обеспечение процесса управления персоналом. Все это обладает оперативной, нормативно-справочной информацией, классификаторами технико-экономической информации и системой документации (специальные, унифицированные)[4].

Процедуру управления можно рассмотреть, как обработка информации. Таким образом, для эффективного управления необходима качественная обработка информации. Происходит непосредственное участие информационных технологий в процессе совершенствования управления. В наши дни все важные в управлении персоналом задачи, решаются с помощью информационных технологий:

1. Планирование штатного расписания и формирование должностных инструкций
2. Персональные данные сотрудников и их учет
3. Подбор новичков и перемещение старых сотрудников
4. Учет об использовании трудовых ресурсов, планирование
5. Расчеты оплаты труда, пособия, контроль
6. Подотчетные суммы и их учет
7. Управление документацией

8. Индивидуальный учет пенсии и налогов [2].

Отметим, что важная роль программного обеспечения это защита участвующей информации в работе с кадрами.

Возможности при использовании экспертных систем в деятельности по УП

Экспертные системы предоставляют возможность HR-менеджеру или руководителю получать помощь экспертов по различным вопросам, о которых в системах имеются знания.

Экспертные системы (ЭС) созданы для разнообразных областей деятельности: коммерческая, сфера финансов, аудит, мед.диагностики, военная деятельность, геологические разведки т. п. Каждый год круг потребителей ЭС увеличивается и система находит все больше применения в компаниях [3].

А именно, разрабатываются ЭС для отдела по приему и отбору, оценке и распределению новичков. Такие системы используют промышленные предприятия, строительные организации, банки, рекрутинговые фирмы и другие сферы деятельности. Экспертные системы дают возможность обследования и тестирования работников на компьютере, прохождения профориентации, профотбора, приема на работу, при сокращении штата, аттестации, получения рекомендаций по успешному использованию потенциала сотрудников на конкретном предприятии, при создании профиля и должности, оценки профпригодности сотрудника, совместимости команды и др.

Экспертные системы — один из вариантов прикладной программы, которая предназначена для выполнения определенных пользовательских задач и анализируя, разъясняет их. Окончательный результат их работы изначально не известен, потому что последовательность выполнения программы зависит от постоянного общения с пользователем, а значит, определяется его ответами. ЭС определяются как основа для разработки искусственного интеллекта. Необходимо выделить основополагающие позиции применения экспертных систем в управлении персоналом:

1. Прогнозирование. Прогнозирование перспективы кадрового развития предприятия в течение определенного отрезка времени.

2. Обучение. Такого вида системы анализируют и корректируют знание обучаемого персонала. В данных системах заложена определенная эталонная модель знаний персонала. Текущие знания персонала сопоставляются с эталонной моделью и если нужно знания корректируются, пополняются, таким образом, нейтрализуются слабые стороны персонала с помощью постоянного диалога системы с новичком. Данные ЭС подобного типа используют в кадровых службах при обучении персонала.

3. Управление. Системы такого рода относятся к классу интегрированных систем, так как включают в себя элементы и составляющие предыдущих систем. Задача деловой активности, также относится к данному типу.

Экспертные системы можно подразделить на:

- Управляющие
- Исследовательские
- Консультационные (информационные)

В работах государственных служб занятости, рекрутинговых компаниях и в службах работы с кадрами используют консультационные системы. В отечественной экспертной системе, используемой в вопросах решения вопросов по кадрам, является система исследований PSY(психологические исследования) состоит из более 6000 правил. Данная

система эксплуатируется руководителями и специалистами отдела кадров в процессе выбора персонала, анализа межличностных отношений, ведении базы данных по кадрам. В системе содержится данные о личностных характеристиках людей, полученных в ходе тестирования. В ней содержится большое количество разных тестов, порезультатом которых можно сделать вывод о профессиональной квалификации работников, их психофизиологические параметры, в тоже время можно проанализировать изменение определенных характеристик, для того чтобы выявить, имеющиеся отклонения от общепринятых правил и норм. Системой используются статистические средства обработки информации. В органах государственного управления РФ и в нескольких некоммерческих структурах используется ЭС PSY. [1].

ЛИТЕРАТУРА

1. Еремин Л. В., Королев А. Ю., Косарев В. П. Экономическая информатика и вычислительная техника. – М.: Финансы и статистика, 1993. – С. 51-53.
2. Интернет для служащих государственных организаций и коммерческих фирм / Под ред. Л.Д. Реймана – М.: ФИОРД-ИНФО, 2001. - 272с.
3. Кисляков Ю. Н., Слуднов А. В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – Новосибирск: СибАГС, 2005. – 147 с.
4. Романов В. П. Интеллектуальные информационные системы в экономике / Под ред. Н. П. Тихомирова – М.: «Экзамен», 2003. – 496 с.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ

О.М. Казак

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INNOVATIVE MANAGEMENT OF LABOR

O.M. Kazak

(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

In this paper are considered the two main principles of innovative management of labor which includes new methods of labor management and ways to motivate and stimulate plant personnel. We have also noted importance of innovative management of labor for improving the functioning the enterprise.

Развитие производства, информационных технологий повлекли за собой возникновение необходимости нововведений, особенно в управлении человеческими ресурсами. В связи с этим, чтобы предприятие могло эффективно функционировать и развиваться, оно должно организовать свою деятельность и управление согласно правилам, которые диктуют новые условия. На первый план стали выходить инновационные методы управления трудом, поскольку управление на сегодняшний день, прежде всего, – это управление на основе постоянных нововведений.

Инновационный тип управления организацией труда основан на разработке и внедрении организационных нововведений и направлен на рост и развитие организации труда, обеспечение более полного ее соответствия параметрам технико-технологической базы производства. Ориентация на рутинные социально-технологические методы и средства управления в современном мире приводит к неэффективной работе всей организации,