

Давлеткиреева, В.А.Ошурков, А.Н.Старков, В.Н. Макашова, Е.Ю.Хамутских.// - Магнитогорск: изд-во Магнитогорск гос. техн. ун-та. им. Г.И.Носова, 2015.- 149с.

4. Хамутских Е.Ю., Сторожева Е.В. Актуальность профилактики и противодействия радикализации Интернет-экстремизма в молодежной среде // Информационная безопасность и вопросы профилактики киберэкстремизма среди молодежи: сборник статей / под ред. Г.Н. Чусавитиной, Е.В. Черновой. – Магнитогорск: Дом Печати, 2014. – 203 с., с. 183-187

5. Бикчурина А.И., Сторожева Е.В. Применение количественных статистических инвестиционных методов оценки экономической эффективности в информационных технологиях//Теплотехника и информатика в образовании, науке и производстве (ТИМ-2015).Сборник докладов IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых смеждународным участием, посвященной 95-летию кафедры и университета.2015.С.204-207/

6. Иванова А.А, Бобина Е.С., Сторожева Е.В.Применение технических программно-аппаратных средств для защиты информации в информационных системах/ А.А. Иванова, Е.С. Бобина, Е.В. Сторожева/ Антикризисные Технологии в экономике как фактор развития современного общества// Материалы международной научно- практической конференции. Саратов 2015. С25-30.

7. Измайлов Д.Г., Сторожева Е.В. Применение метода информационная экономика для оценки экономической эффективности WEB-приложения/ Д.Г.Измайлов, Е.В. Сторожева.// Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине./ Сборник научных трудов II Международной конференции. Национальный исследовательский Томский политехнический университет.Томск,2015 С304-304.

8. Сторожева Е.В., Хамутских Е.Ю. К вопросу об актуальности оценки эффективности внедрения информационных систем в предприятия малого и среднего бизнеса/ Е.В.Сторожева, Е.Ю. Хамутских Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине./ Сборник научных трудов II Международной конференции. Национальный исследовательский Томский политехнический университет.Томск,2015 С 299-301.

9. Скокова И.К., Сторожева Е.В. Применение IT-технологии для модернизации бизнес-процесса информационного обеспечения предприятия/ И.К.Скокова, Е.В.Сторожева Современная техника и технологии. 2015.№ 3 (43). С29-32.

10. Аналитический центр компании InfoWatch [Электронный ресурс] / Компания InfoWatch. доступа: <http://www.infowatch.ru/analytics>

ИНФОРМАЦИОННЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ КЦ "КАРЬЕРА"

*Гриценко Александра Николаевна
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION TECHNOLOGY IN MANAGEMENT PERSONNEL ON THE EXAMPLE OF KC "JOBS"

*Gritsenko Alexandra Nikolaevna
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Analysis of the workings and personnel decisions in the field of human resource management. They are inextricably linked to the processes of information processing. The higher the effect of the use of personnel information, the more objective decisions will be

made by the heads of a wide variety of human resources issues. In this regard, there is a need in the compilation and dissemination of the experience gained in the application of modern technologies, as well the creation of new software products.

Consideration of "human process management" module. It is designed to automate the management processes in terms of the conduct of personnel information in the context of positions and employees in order to provide the head of information for management decision making and carrying out related activities.

Consideration of the positive and negative sides of the module, as its distinctive features.

Company staff, technologies, software, HR management, information.

В последние годы значительное внимание обращается на принятие многочисленных кадровых решений в сфере управления человеческими ресурсами различных организаций. Выработка и принятие подобных решений неразрывно связаны с процессами переработки информации. Чем выше эффект от использования кадровой информации, тем более объективные решения будут приниматься руководителями по широкому разнообразию кадровых проблем. [1] К числу важнейших проблем, связанных с использованием современных технологий в информационной среде работы предприятия, необходимо отнести отсутствие необходимого теоретико – методического обоснования и практических рекомендаций, предоставляемых новейшими компьютерными средствами в сфере управления человеческими ресурсами. В связи с этим возникает потребность в обобщении и распространении опыта, накопленного в области применения современных технологий, так же создании новых программных продуктов. [2]

Многие предприятия, решившие вопросы, связанные с организацией автоматизированного учета кадров и расчета заработной платы, включают в перечень своих приоритетных задач разработку и внедрение различных процедур управления персоналом (процедуры оценки персонала, обучения и т.п.).

Модуль «Управление кадровыми процессами» предназначен для автоматизации процессов управления с точки зрения ведения кадровой информации в разрезе должностей и работников с целью предоставления руководителю информации для принятия управленческих решений и проведения соответствующих мероприятий.

Задачи, реализованные в модуле, могут быть разбиты на блоки:

- Профиль должности – формирование набора требований к должности.
- Профиль работника (кандидата) – оценка знаний и компетенций работника (кандидата).
- Подбор персонала – работа с базой кандидатов.
- Мероприятия – планирование и проведение действий для оценки, развития и т.д. работников (кандидатов).
- Формирование кадрового резерва предприятия.
- Оценка деятельности персонала по методу «управление по целям».

Основные функциональные возможности модуля:

- ▶ Ведение единой базы требований и характеристик.
- ▶ Формирование должностных инструкций и квалификационных требований к должностям (профиль должности).
- ▶ Формирование профиля физического лица и отслеживание с его помощью текущего состояния уровня квалификации (компетентности) сотрудника.
- ▶ Осуществление подбора кандидатов на вакантную должность, как из числа сотрудников, так и из числа внешних кандидатов.

▶ Проведение оперативной оценки и сравнение уровней квалификации (компетентности) работника, занимающего эту должность, или группы работников для принятия административно-кадровых решений (например, при формировании кадрового резерва) с использованием профиля должности и профиля работника.

▶ Проведение оценки текущего уровня квалификации (компетентности) работников в ходе аттестационных мероприятий. Обеспечение проведения экспертной оценки работников.

▶ Проведение оценки исполнения работниками своих функциональных обязанностей в ходе аттестационных мероприятий на основании должностной инструкции.

▶ Выявление несоответствия квалификации сотрудника установленным требованиям к должности и на основе этого планирование его дополнительного обучения или повышения квалификации.

▶ Организация и управление мероприятиями по вакансиям, кандидатам, работникам (оценка, аттестация, обучение и т.д.).

▶ Ведение архива данных, получаемых в ходе проведения мероприятий.

За 2 года использования программы БОСС-Кадровик в КЦ "Карьера" выявлено несколько положительных и отрицательных сторон:

Плюсы:

• Выдача персонального задания для руководящего состава проводится гораздо быстрее.

• Время, необходимое для передачи отчетности руководству значительно сократилось.

• Сохранность и целостность передачи данных, обеспечиваемая внедряемыми и контролируемыми системами.

• Ускорила работа по документообороту на предприятии.

• Разрабатываются и внедряются методики по устранению неисправностей.

Минусы:

• БОСС-Кадровик не может использоваться только для ведения автоматизированных расчетов с персоналом по оплате труда (т.е. в качестве автономного модуля «Расчет зарплаты» для расчетного отдела бухгалтерии), т.к. идеологически построен как единая информационная среда, получающая данные на вход расчета от других структурных подразделений предприятия.

• БОСС-Кадровик содержит набор алгоритмов расчета заработной платы, который удовлетворяет большей части требований предприятий, но, естественно, не может учитывать все особенности расчета заработной платы, характерные для конкретного предприятия.

• Имеющийся у предприятия массив данных по персоналу и зарплате не может быть автоматически перенесен в ПС БОСС-Кадровик.

При сравнении с прошлыми программами по управлению кадрами было выявлено, что ПС БОСС-Кадровик включает в себя больше модулей и баз данных что удобнее и быстрее для работы кадрового центра. Так же позволяет работать на одной платформе и не искать, переносить информацию с другой программы.

В крупных организациях с устойчивыми бизнес-процессами эффективнее внедрение комплексных информационных технологий. От правильности ведения управленческой деятельности, зависит работа всего предприятия. Применение новых Web технологий в организации позволяет расширить управленческую деятельность и

улучшить деятельность организации. Внедрение программы БОСС-Кадровик в работу предприятия КЦ "Карьера" позволило контролировать работу персонала используя информационные технологии. Благодаря программе, руководящий состав стал получать больше информации о проведённых работах персонала, что позволило лучше вести контроль работы в организации. Управленческая деятельность в организации заметно улучшилось, это показывает, что применение информационных технологий просто необходимо в развитии организации. [3]

ЛИТЕРАТУРА

1. Винтонова Н. И. Информационные технологии управления персоналом: учеб. пособие.- Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010.-123 с.
2. Кибанов А. Я. - Управление персоналом организации: учеб. / под ред. Кибанова А. Я.,- М.:ИНФРА-М 2010.-249 с.
3. Шахова Е.В., Развитие управленческого ИТ-консалтинга в России. / – М.: ИНФА-М, 2008.-51 с.

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ, НАЧИНАЮЩИХ РАБОТАТЬ С КЛЮЧЕВЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

А.А. Довголенко

(г. Магнитогорск, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова)

DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR ORGANIZATIONS GETTING STARTED WITH KEY PERFORMANCE INDICATORS

A.A. Dovgolenko

(Magnitogorsk, Nosov Magnitogorsk State Technical University)

The article reviews the problem of misuse of the key indicators of the system's effectiveness in organizations. As one of the reasons for this is a lack of understanding of the essence of business leaders KPI. Then held a brief overview character of firms not previously worked with the KPI, it represented one of the definitions of key performance indicators and the generalized method of working with them in most organizations. The article also lists the reasons that businesses are starting to use the KPI, should carry out their gradual introduction, starting with one card. The following is a rationale for the choice of this approach, as expressed in the benefits derived from it. Finally, the article presents a methodology for the development of KPI system, recommended for organizations that do not have experience in this field.

Keywords: Key Performance Indicators, KPI, KPI development methodology, performance measurement, performance measures

Прежде чем начать разработку корпоративных показателей производительности или KPI-систем, нужно разобраться, как осмысленно измерять то, что важно. Для фирм, никогда ранее не работавших с KPI, это означает начинать с малого и быстро обучаться, что позволит построить завершённую и устойчивую корпоративную систему.

Нередки случаи, когда фирмы внедряли дорогостоящие приложения, управляющие KPI, которые в скором времени переставали использоваться