

- Более тщательный стратегический анализ и выбор рыночной стратегии всей структуры и отдельных подразделений;
- Возможность планирования собственной инвестиционной привлекательности;
- Гибкость и системность инвестиционных решений;
- Постоянный контроль за ролью компании на рынке капитала и ее рыночной мощностью с точки зрения участников данного рынка;
- Особая устойчивость компании в операциях слияний и поглощений.

Вышеизложенное позволяет заключить, что концепция управления стоимостью компании является наиболее совершенной формой управления компанией, позволяющей сбалансировать интересы всех сторон. Наличие различных методов измерения стоимости и соответственно получение различного результата, от которого зависит принятие стратегических и оперативных решений на всех уровнях, предопределяет проблему выбора метода управления и определения наиболее предпочтительных показателей стоимости компании, соответствующих современным требованиям управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мертенс А. Стоимость компаний в теории и на практике // Финансовый директор. 2009. №5. С. 36-38.
2. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство / пер. с англ. М.: Финпресс, 2006. 365 с.
3. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры. М.: Финансы и статистика, 2002. 560 с.
4. Валдайцев С.В. Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 258 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR- МЕНЕДЖЕРА

*С.А. Абакишина, Л.И.Иванкина
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION TECHNOLOGYIES IN HR- MANAGER

*S.A. Abashkina, L.I. Ivankina
(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

In today's world, the role of information technology is constantly growing and affects almost every aspect of life. Relevant is the role of information technology in the activities of HR-managers, which manifests itself in two main directions: Internet technologies and specialized software. The work is based on literature data.

Одним из основных ресурсов постиндустриального общества являются знания и информация. В основе концепции информационного общества наиболее ценным ресурсом считается информация. Во главе угла ставится человек с его знаниями, умениями и навыками. В этой системе координат первичными являются умение и осознанная потребность получать достоверную, объективную и всеобъемлющую информацию,

критически осмысливать ее, нести ответственность за качество распространяемой информации.

Современные методы управления организацией предполагают широкое использование информационных технологий. Компьютерная техника, телекоммуникационные линии связи, а также персонал, владеющий навыками работы с информацией и информационными технологиями, являются необходимыми атрибутами конкурентоспособного предприятия.

Широкое распространение информационных технологий в сфере управления персоналом за последние 15–20 лет обусловлено стремлением предприятий соответствовать общемировым тенденциям экономического развития, в которых информационно-технологическому аспекту ведения бизнеса уделяется значительное внимание.

Информационные персонал-технологии сделали жизнь специалистов в сфере HR значительно легче. Их можно разделить на 2 основные группы: Интернет-технологии и специализированное программное обеспечение (Рисунок 1) [1].

Корпоративные Веб-сайты – важнейший элемент информационной системы компании. Его можно считать виртуальным офисом компании, работающим круглосуточно и доступным посетителям со всего мира. Общеизвестно, что чрезвычайно важным для эффективного привлечения клиентов на рынке продуктов и услуг является формирование их позитивного отношения к бренду и репутации корпорации. Теперь это положение распространяется и на рынок труда. Многие передовые корпорации создают на своих сайтах в Интернете хорошо различимые HR-бренды, представляя совместно рекламу как продуктов, так и рабочих мест для их производства. Страницы корпоративных сайтов создаются с учетом интересов потенциальных работников и на них указываются преимущества, которые предоставляются сотрудникам компании: гибкий график для работающих матерей, особенности социального пакета и компенсационных систем и т. п.

Электронная почта – технология и предоставляемые ею услуги по пересылке и получению электронных сообщений по распределённой (в том числе глобальной) компьютерной сети. Для облегчения процесса ведения электронной переписки, сотрудникам отделов кадров рекомендуется пользоваться специализированными почтовыми программами.

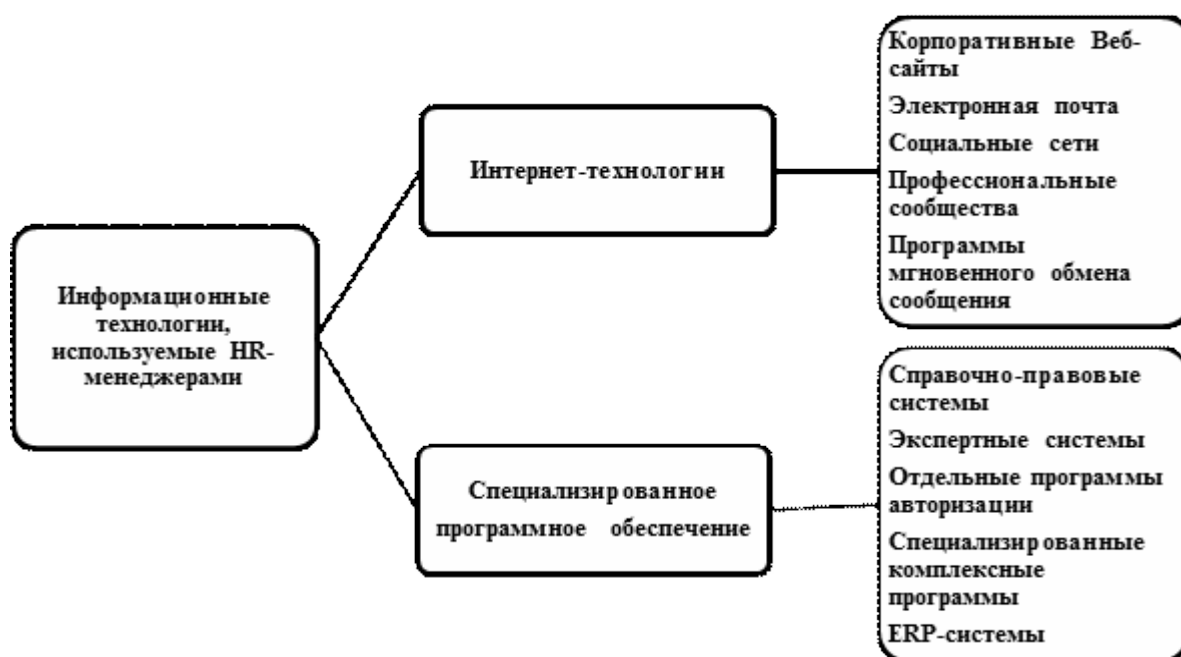


Рисунок 1 - Информационные технологии, используемые HR-менеджерами

Почтовая программа – программное обеспечение, устанавливаемое на компьютере пользователя и предназначенное для получения, написания, отправки и хранения сообщений электронной почты одного или нескольких пользователей или нескольких учётных записей одного пользователя. Стоит также помнить, что правила ведения электронной переписки несколько отличны от ведения бумажной переписки. Например, не смотря на то, что массовая рассылка является достаточно эффективным и дешёвым способом привлечения новых сотрудников, данный метод никогда не создаст о компании хорошего впечатления.

Программы мгновенного обмена сообщениями – программы для обмена сообщениями через Интернет в реальном времени через службы мгновенных сообщений. Могут передаваться текстовые сообщения, звуковые сигналы, изображения, видео. Многие из таких программ могут применяться для организации групповых текстовых чатов или видеоконференций.

Профессиональные интернет-сообщества и социальные сети. Представляют собой порталы или группы сайтов, взаимосвязанных по тематике и профессиональным интересам посредством ссылок – своеобразные виртуальные клубы, сообщества, сетевые профессиональные организации. Деятельность сетевого сообщества в сети предоставляет возможности для знакомства с составом и характеристиками составляющих его пользователей, специалистов в разных областях. При определенной активности в рамках подобного сообщества можно решать задачи и целевого подбора кадров. Для того чтобы найти носителя знаний, например по управлению персоналом, можно обратиться на определенные профессиональные ресурсы. Существуют также профессиональные сети, организации, по своему содержанию не относящиеся к управлению персоналом, но они объединяют квалифицированный персонал, который может оказаться нужным вашей компании. Профессиональное сообщество не решает задачи трудоустройства своих членов, но если кто-то испытывает потребность в квалифицированных кадрах в данной сфере профессиональных знаний, если нужна целевая аудитория определенного уровня, то, войдя в подобную сеть, кадровый специалист или руководитель найдет массу экспертов по самым разным вопросам. Таким образом, можно сказать, что профессиональные сообщества являются новым, еще только формирующимся пространством для поиска кадровых ресурсов, тем не менее, уже сегодня многие рекрутеры ведут активную работу с форумами и блогами, так как там зачастую можно встретить узкоспециализированных специалистов, которых можно переманить в свою компанию/компанию-заказчика.

Социальные сети стали популярными в течение последних нескольких лет. Их появление дало массу новых возможностей для HR-менеджеров. Большинство социальных сетей поддерживает возможность создания профессиональных сообществ и объявлений о поиске новых сотрудников. Помимо обычных социальных сетей, появляются также специализированные профессиональные социальные сети. Наиболее популярной социальной сетью для поиска и установления деловых контактов на сегодняшний день является LinkedIn.

Специализированное программное обеспечение

Справочно-правовые системы (информационно-правовые системы) – особый класс компьютерных баз данных, содержащих тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов [2]. Кроме нормативных документов, они также содержат

консультации специалистов по праву, бухгалтерскому и налоговому учету, судебные решения, типовые формы деловых документов и др. На сегодняшний день в России и СНГ существует множество справочно-правовых систем. Их можно разделить на 2 группы: государственные и коммерческие (Рисунок 2).



Рисунок 2 - Классификация справочно-правовых систем

СПС нельзя назвать специализированными системами по управлению персоналом, но они активно используются в работе кадровика.

Экспертные системы – это программные комплексы, аккумулирующие знания специалистов в конкретных предметных областях и тиражирующие их для консультирования менее квалифицированных пользователей. Основная разница между информационно-поисковыми и экспертными системами заключается в том, что первые осуществляют лишь поиск имеющейся в их базе заданной информации, а вторые - еще и логическую переработку ее с целью получения новой информации.

Экспертные системы для кадровой деятельности условно можно разделить на следующие группы в зависимости от решаемых задач:

- многофункциональные системы (решаемые задачи: профориентация, профотбор, аттестация работников, формирование резерва и т.д.);
- системы для группового анализа состояния персонала (задачи стратегические: анализ и оптимизация структуры организации, определение тенденций развития подразделений и т. д.);
- системы для специалистов-психологов (выявление негативных проявлений работников, в т.ч. криминальных наклонностей, скрытой конфликтности, негативных тенденций в подразделениях и организации в целом).

Отдельные программы авторизации – это программные продукты автоматизирующие отдельные функциональные задачи. Как правило, это программы кадрового учета, расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации персонала. Это не комплексные системы в процессе разработки, а полностью законченный продукт. Как правило, системные решения, лежащие в основе этих разработок, не позволяют им развиваться как комплексным HRM-системам. Такие программы имеют локальное применение и могут быть рекомендованы только небольшим организациям для решения учетно-отчетных задач в конфигурации Зарплата-Кадры.

«ERP-система» (Enterprise Resource Planning – Управление ресурсами предприятия) В соответствии со Словарем APICS (American Production and Inventory Control Society), термин может употребляться в двух значениях [3]. Во-первых, это – информационная система для идентификации и планирования всех ресурсов предприятия, которые необходимы для осуществления продаж, производства, закупок и учета в процессе выполнения клиентских заказов. Во-вторых (в более общем контексте), – это методология эффективного планирования и управления всеми ресурсами предприятия, которые необходимы для осуществления продаж, производства, закупок и учета при исполнении заказов клиентов в сферах производства и оказания услуг. Важное значение при выборе ERP-системы для организации является наличие HRM-модуля – комплекса мероприятий, включающих в себя: выработку политики по персоналу, планирование развития персонала (включая карьерный рост и формирование кадрового резерва), подбор, обучение, аттестацию, учет трудовых затрат и оплату труда, поддержание дисциплины труда, разработку мотивационных схем и компенсационных пакетов, планирование и реализацию социальной политики.

Таким образом, несмотря на то, что большинство информационных технологий, используемых в кадровом менеджменте, изначально не были созданы для данной области управленческой деятельности, потребности современного бизнеса предъявляют новые требования к их функционалу. На сегодняшний день информационные технологии позволяют оптимизировать и ускорить процесс трудовой деятельности специалистов в сфере HR практически на каждом этапе работы с персоналом. Поэтому современным компаниям требуются не только высококвалифицированные сотрудники, способные работать с информационными технологиями, но и сотрудники, умеющие сформулировать потребность организации в информационных технологиях, так как информационные технологии требуют значительных финансовых вложений, которые, в случае неправильно сформулированной потребности, могут быть потеряны в больших размерах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демушкина Е. А. Информационные технологии в кадровом менеджменте // Молодой ученый. – 2011. – №4. – Т.3. – С. 83–87.
2. Говядкин И. Е. Информационные технологии в управлении персоналом // Управление персоналом. – 2008. – №1. – С. 60–62.
3. Капелли П. Рекрутмент через Интернет // Справочник по управлению персоналом. – 2003. – № 7. – С. 20–25.