

только одним типом поведения, так как он был наиболее эффективным, может не дать тех результатов, которые ожидалось в другой ситуации.

Рассмотрение теорий лидерства не позволяет в полной мере оценить сложность поведения лидера в современных условиях. Важный аспект лидерства - работа в рамках современных информационных технологий.

На сегодняшний момент многим лидерам все больше приходится выступать на телевидении, радио, через интернет. Будь это, обращение к народу (политический лидер) или отдаленность организаций, требующая переговоров (лидер в компании). Намного сложнее добиться уважения и признания других, выступив, например, на телевидении, чем выступить вживую. Поэтому, лидеру необходимо владеть очень многими навыками.

Есть множество примеров успешных лидеров: Ангела Меркель, И. Путин, Б. Гейтс, С. Джобс и другие. Всех их объединяет наличие таких умений, благодаря которым успешно выступают перед аудиторией. Они точно знают, о чем говорят; настроены решительно; голос четкий и громкий; полностью отсутствуют сомнения; аккуратный внешний вид; грамотная речь — все это позволяет добиваться успеха, выступая публично.

Итак, несомненно, информационные технологии на сегодняшний день, играют очень весомую роль в поведении лидера. От того, как он будет вести себя, зависит его успешность.

Благодаря исследованиям, которые проводились учеными, наука об управлении значительно продвинулась вперед. Вместе с этим, имеются как достоинства, так и недостатки теорий лидерства. Управление, как и лидерство в некоторой степени является искусством. Возможно, это и есть причина тому, что ученые не смогли разработать полностью универсальную модель поведения лидера.

Несомненно, информационные технологии на сегодняшний день, играют очень весомую роль в поведении лидера. От того, как он будет вести себя, зависит его успешность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Электронный учебник. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://textb.net> – свободный.
2. Электронная библиотека.[Электронный ресурс].– Режим доступа <http://bookucheba.com> – свободный.
3. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы менеджмента. Издательство: Дело, 1997 г. 704 стр.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММНЫЕ ПРОДУКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К.Е. Дайбова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

MODERN SOFTWARE IN HR MANAGEMENT

K. E. Daybova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article discusses the computerization of personnel processes in medium and large organizations. Today, almost all of it companies offer services on automation of personnel management, and some even specialize in software products for personnel services. In the article the types of software products in HR management.

С вопросами управления персоналом в большей или меньшей степени сталкивается любой руководитель. В современных условиях этими задачами занимается, как правило, менеджер по персоналу (директор по персоналу, руководитель отдела человеческих ресурсов и пр.). Это может быть один человек или целый отдел.

Интересно следующее наблюдение: в сфере управления персоналом отсутствуют четкие критерии эффективности работы, нет единых требований и стандартов (кроме документооборота и требований ТК РФ). То есть каждое отдельное предприятие вырабатывает собственную политику, тактику, правила по управлению персоналом.[1]

Управление персоналом — это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Оно осуществляется через определенный механизм. Этот механизм состоит из элементов управления. [2]

В настоящее время автоматизация кадровых процессов прочно вошла в жизнь крупных и средних организаций. Сегодня практически все ИТ-компании предлагают услуги по автоматизации управления персоналом, а некоторые даже специализируются на программных продуктах для кадровых служб.

Еще несколько лет назад автоматизация затрагивала только расчет зарплаты и кадровое делопроизводство. Сегодня же программные продукты для служб персонала вышли на новый качественный уровень и включают не только средства сбора и учета данных по персоналу, но и функции современного HR-менеджмента: управление результативностью, компетенциями, обучением и развитием, подбором сотрудников, льготами и компенсациями, лояльностью, организационными изменениями, а также работу с резервом и планирование карьеры, ведение архивов. В новых системах, помимо средств составления типовой отчетности и доступа к кадровой информации, есть также инструменты оперативного анализа данных, поддержки принятия решений. Функциональность предлагаемых программных продуктов позволяет существенно увеличить круг пользователей, что особенно актуально для организаций с расширенной структурой управления. Столь объемный комплекс решаемых задач дает возможность трансформировать работу с персоналом в реальное управление человеческими ресурсами.[3]

Прежде чем начать автоматизацию на предприятии, необходимо определить ее ключевые параметры:

1. Поставить основные задачи проекта (какие бизнес-процессы предстоит автоматизировать).

2. Сформулировать требования к программному обеспечению для автоматизации выбранных бизнес-процессов.

3. Согласовать вышеприведенные пункты с ИТ-специалистами компании. Они могут подсказать, какие программные продукты несовместимы с ее обеспечением. Кроме того, весь процесс автоматизации — как внедрение системы, так и ее эксплуатация рядовыми сотрудниками — должен проходить в тесном сотрудничестве с ИТ-службой. При этом наибольшего успеха добьются те, кто совершенствуют свои знания в области информационных технологий, в частности, того средства, которое планируется внедрять. Это позволит общаться с ИТ-службой на одном профессиональном языке.

4. Выбрать соответствующий установленным требованиям программный продукт (лучше провести тендер среди нескольких ИТ-организаций).

5. Оценить технические, функциональные и стоимостные характеристики предложенных решений с помощью ИТ-специалистов.

6. Рассчитать финансовые и трудовые затраты. Следует учесть, что выбранное программное обеспечение в любом случае придется в той или иной степени настраивать «под себя», поэтому в коммерческих предложениях следует выделять отдельно цену программного продукта (лицензий, рабочего места и т. д.) и стоимость настроек и доработок, которые могут оказаться намного дороже самого ПО.

7. Выбрать программное обеспечение, совместимое с уже работающим в компании.[4]

Программные продукты в управлении персоналом:

1. Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" - это компьютерная программа для отделов кадров и менеджеров по персоналу, которая позволяет вести учет любых кадровых операций, автоматизирует делопроизводство, кадровый учет, а также предлагает удобные инструменты для планирования и анализа работы с персоналом.

2. Прикладное программное обеспечение - программное обеспечение, состоящее из отдельных прикладных программ и пакетов прикладных программ, предназначенных для решения различных задач пользователей, и автоматизированных систем, созданных на основе этих (пакетов) прикладных программ.

3. Программа "Сотрудники организации". Программа разработана компанией AraXGroup и ориентирована на кадровый учет в военизированных организациях

4. Программа кадрового учета "Отдел кадров". Удобная программа кадрового учета "Отдел кадров", разработанная И.В. Кислицей, позволяет автоматически формировать большинство кадровых документов (штатное расписание, приказы, отчеты для ПФР). [5]

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. – 638 с.

2. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.

3. Гальперин М. В. Автоматическое управление; Форум, Инфра-М - Москва, 2011. - 224 с

4. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров. – М.: «Финансы и статистика», 2001 – С. 18

5. Компьютерные технологии обработки информации: Учеб. пособие / Под ред. СВ. Назарова. — М.: Финансы и статистика, 2008. – С. 285.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

М.О. Желтухина

(г.Томск, Томский политехнический университет)

INFORMATION TECHNOLOGY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

M. O. Zheltukhina

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

In the article was considers the problem of information technologies, it used in the management of the organization's personnel on the example on the introduction of an automated system management personnel "Boss-kadrovik." Revealed the pros and cons of this software, provides recommendations for what businesses need to introduce "Boss-kadrovik".