

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

А.В.Козионов

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INFORMATION TECHNOLOGY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

AV Kozionov

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University).

Most of the information technologies used in personnel management, were not initially designed for this area management activities, the needs of modern business have put forward new requirements to their functionality. Today information technologies allow to optimize and accelerate the process of labor activity of the specialists in the field of HR at nearly every stage of work with personnel.

За последние 15-20 лет предприятия стали стремиться соответствовать общемировым тенденциям экономического развития, в которых информационно-технологическому аспекту ведения бизнеса уделяется значительное внимание. Благодаря этому возросла популярность информационных технологий в сфере управления персоналом. Современные методы управления предприятием предполагают использование информационных технологий. Компьютерная техника, персонал, специализирующийся на работе с информацией, а также телекоммуникационные линии связи являются необходимыми элементами конкурентоспособной организации.

Процесс управления персоналом можно представить как обработку информации, следовательно, чем качественнее обработка информации, тем эффективнее управление. Информационные технологии участвуют в совершенствовании управления. В настоящее время на базе информационных технологий решаются важные задачи управления персоналом:

1. Учет персонала (персональные данные о сотрудниках).
2. Планирование штанных расписаний с формированием должностных инструкций.
3. Расчеты с персоналом (расчет выплат по оплате труда, пособия, контроль выплат, подотчетные лица).
4. Планирование и учет использования трудовых ресурсов.
5. Учет подотчетных сумм и депонентов и т.д.

Главной функцией современных информационных технологий является выработка решений по персоналу и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т. е. функционально включающий получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления - как информационную систему.

Информационная система управления – совокупность информации, экономико-математических методов и моделей, технических, программных, других технологических средств и специалистов, предназначенная для обработки информации и принятия управленческих решений.

Можно разделить специалистов в сфере HR на 2 основные группы: специалисты по интернет-технологиям и по специализированному программному обеспечению.

Элементами интернет – технологии являются корпоративные веб-сайты, электронная почта, социальные сети, профессиональное сообщества, программы мгновенного обмена сообщениями.

Корпоративные Веб-сайты являются важным звеном информационной системы компании. Они служат круглосуточным виртуальным офисом, где посетители могут найти различную интересующую их информацию, например, время работы предприятия, телефоны офисов, рабочие вакансии и т.д.

Электронная почта по составу элементов и принципу работы практически повторяет систему бумажной почты, заимствуя как термины, так и характерные особенности — простоту использования, задержки передачи сообщений, достаточную надёжность и в то же время отсутствие гарантии доставки. Достоинствами электронной почты являются легко воспринимаемые и запоминаемые человеком адреса (например, millo@gmail.com); передача текста, а также файлов; надёжность доставки сообщения; простота использования человеком и программами. Недостатки электронной почты: спам (массовые рекламные и вирусные рассылки); ограничения размера сообщения.

В программах мгновенного обмена сообщениями могут передаваться текстовые сообщения, звуковые сигналы, изображения, видео. Многие из таких программ могут применяться для организации групповых текстовых чатов или видеоконференций.

Профессиональные интернет-сообщества представляют собой группы сайтов или порталы, взаимосвязанные по тематике и профессиональным интересам посредством ссылок.

Кадровый специалист, войдя в такую сеть, всегда найдёт массу специалистов по различным вопросам, что поможет в решении его проблем.

Что касается специализированного программного обеспечения, то элементами данной группы являются справочно-правовые системы, экспертные системы, отдельные программы авторизации, а так же специализированные комплексные программы.

Ярким примером специализированных комплексных программ является программа "1С:Зарплата и Кадры" - незаменимый помощник при кадровом учете и расчете заработной платы. Она широко используется не только на предприятиях, находящихся на хозрасчете, но и в организациях, находящихся на бюджетном финансировании. Грамотное ведение кадрового и бухгалтерского учета - осознанная необходимость для любого предприятия. Независимо от того, в какой из сфер бизнеса ведет деятельность организация, независимо от количества сотрудников правильная организация данной работы – один из важных факторов эффективности труда и производства.

Программа 1С Зарплата и Кадры предназначена для расчета зарплаты и кадрового учета, Она позволяет не только автоматизировать расчет зарплаты, но и организовать учет сотрудников, регистрировать служебные перемещения, получать статистические справки по кадровому составу. Универсальность системы позволяет реализовать любой подход к решению этих задач и получать любые отчетные документы.

С помощью программы 1С Зарплата и Кадры становится возможным осуществлять следующие действия:

- оформлять приказы о приеме на работу;
- оформлять приказы о продвижении по службе;
- вводить и рассчитывать больничные листы;
- осуществлять расчет отпусков разного типа и оформлять отпускные записки;
- вводить разовые или долгосрочные доплаты и надбавки;
- оформлять приказы о выплате премии как подразделениям, так и отдельным сотрудникам;
- проводить перерасчеты "задним числом";

рассчитывать разнообразные доплаты от доплаты к окладу до надбавки "за выслугу лет";
вести штатное расписание предприятия;
получать стандартные отчеты и формы для представления в налоговые и прочие органы;
проводить межрасчетные выплаты зарплаты;
проводить частичную выплату зарплаты;
депонировать суммы, не выданные по платежным ведомостям;
учитывать долги по зарплате прошлых периодов;
оформлять увольнение с расчетом компенсации отпуска, выходного пособия;
и многое другое...

В данной программе есть возможность придать индивидуальность нестандартным отчетам, используя логотип конкретного предприятия, цветное выделение текста, разнообразные шрифты и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Информационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] URL: <http://miemp-mi-gor.narod.ru/utcheba/itu/glava/010.htm>
2. Центральная Научная Библиотека [Электронный ресурс] URL: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/informacionnye_tehnologii_v_upravlenii_4.html
3. Учебный контент [Электронный ресурс] URL: <http://ref.rushkolnik.ru/v45139/>
4. Молодой учёный [Электронный ресурс] URL: <http://www.moluch.ru/archive/27/3113/>
5. Управление персоналом [Электронный ресурс] URL: <http://upravlencam.ru/page82/page95/index.html>
6. Википедия [Электронный ресурс] URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

ИННОВАЦИИ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Т.А. Крымова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INNOVATIONS IN STAFF MOTIVATION

T.A. Krymova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article is devoted to the innovations in staff motivation. The author explains what is motivation and how to use information technologies made the groundbreaking innovations.

В современном менеджменте большое значение приобретает мотивация персонала. Мотивация является одним из основных средств обеспечения оптимального использования ресурсов и имеющегося кадрового потенциала. Главной целью мотивации является получение максимальной отдачи от имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить прибыльность и результативность деятельности организации.

Особенностью управления персоналом в современном менеджменте является значимость личностных качеств работника. Тем самым система стимулирования меняется и