

при общем сокращении потребности в преподавателях квалификация специалистов высокого уровня в перспективе будет снижаться (поскольку изменится среда, в которой высококлассный специалист таковым становится). Причем привлечение таких специалистов достаточно даже на временной основе. В связи с чем в случае успеха реализации онлайн курсов как за рубежом, так и в России, перед вузами встанет достаточно серьезная кадровая проблема: поиск высококвалифицированных кадров.

Таким образом, развитие дистанционного образования в России может послужить катализатором сокращения неэффективных вузов, а также войти на глобальный рынок дистанционного высшего образования. При этом, прежде всего, необходимо определить те конкурентные преимущества, которые позволят конкурировать с известными зарубежными вузами на данном рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дистанционное обучение. Дистанционное образование // Мое образование. [Электронный ресурс]. URL: http://www.moeobrazovanie.ru/distantsionnoe_obuchenie.html (дата обращения 10.04.2014).
2. Шаров В.С. Дистанционное обучение: форма, технология, средство // Известия российского педагогического университета им. А.И.Герцена. – 2009. - №94. – 237с.
3. Сумленный С. Останется десять университетов // ЭКСПЕРТ ONLINE [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/expert/2013/48/ostanetsya-desyat-universitetov/> (дата обращения 10.04.2014).
4. Булин Д. Как бесплатно поучиться в МГУ, Гарварде и где угодно // ВВС. Русская служба. Наука. [Электронный ресурс]. URL: http://www.bbc.co.uk/russian/science/2014/01/140122_russia_online_education.shtml (дата обращения 10.04.2014).

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

*М.Ф. Левчугова, Л.И.Иванкина
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION TECHNOLOGY AND PERSONNEL MANAGEMENT

*M.F. Levchugova, L.I. Ivankina
(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The problems of information technology in the field of personnel management, highlighted the specificity of information and reference systems, shown their ability to improve the management staff.

В последние годы информационные технологии проникли практически во все сферы жизни человека и общества. Не является исключением и управление персоналом, деятельность кадровых служб предприятий и организаций [1]. Для автоматизации службы управления персоналом в рамках предприятия создается информационная система (ИС). Обычно такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (системы управления трудовыми ресурсами). В самом полном комплексном варианте эти системы охватывают все уровни

управления предприятием – операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане – кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами, включающую в себя модули найма и подбора персонала, оценки, обучения, развития и мотивации персонала.

Поскольку история автоматизации кадровых служб началась практически одновременно с внедрением информационных технологий в управлении, необходимо уточнить, какие программные средства есть в арсенале современного кадровика.

Программные продукты можно разбить на четыре группы: информационно-справочные системы, программы, автоматизирующие отдельные участки в работе кадровой службы; модули в составе комплексного продукта для автоматизации предприятия; специализированные комплексные системы.

Информационно-справочные системы – это правовые справочные системы. Сегодня в нашей стране существует целый ряд правовых справочных систем: «Кодекс», «Референт», «Юридический мир», «Ваше право», «Юристконсульт», «Законодательство России». Самыми крупными являются «Гарант» и «КонсультантПлюс». Эти две фирмы создали наиболее разветвленную сеть своих информационных центров в различных регионах России. Помимо информации по законодательству в обеих системах созданы обширные консультационные базы.

Разработаны и применяются отдельные программы автоматизации. 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. Уровень разработки этих программ может быть разным – от примитивного до самого продвинутого. Их объединяет принцип создания – разработчики этих программ и не ставили перед собой цели разработать комплексный продукт. Это не комплексные системы в процессе разработки, а полностью завершенный продукт. Как правило, системные решения, лежащие в основе этих разработок, не позволяют им развиваться как комплексным HRM-системам. Понятно, что такие программы имеют локальное применение и могут быть рекомендованы только небольшим организациям для решения учетно-отчетных задач в конфигурации «Зарплата – Кадры».

Специализированные комплексные программы удовлетворяют самым высоким требованиям по функциональности. Существуют разные точки зрения относительно состава полнофункциональной системы. Одним из распространенных вариантов можно считать перечень следующих функций: организационный менеджмент; кадровый учет; кадровый документооборот; табельный учет; расчет зарплаты; регламентированная отчетность; компенсационный пакет; планирование человеческих ресурсов; планирование фонда оплаты труда; управление компетенциями; оценка персонала; управление мотивацией; управление обучением; электронное обучение; подбор персонала; управление кадровым резервом (портал); информационное самообслуживание; аналитика по персоналу.

Не все имеющиеся на рынке продукты имеют вышеперечисленную функциональность, в некоторых системах заявленная функциональность находится в зачаточном состоянии, но все разработчики HRM-систем декларируют планы по созданию полнофункционального продукта. Это позволяет пользователям программ надеяться, что по мере возникновения у них потребности в новых функциональных модулях, такие будут предложены разработчиками. Поэтому Специализированные комплексные HRM системы можно назвать стратегическим инструментом развития кадровых служб, рассчитанным на долгие годы эксплуатации.

Таким образом, современные HRM-системы охватывают все возможные области деятельности службы персонала. Основной отличительной чертой этих программ является наличие единого информационного пространства, которое позволяет использовать в работе каждого модуля все многообразие накопленной в системе информации, построить эффективные аналитические системы и системы поддержки принятия решений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Крылов И.А. Информационные технологии: Теория и практика управления персоналом в России. – М.: Центр, 2006. – 378 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К. А. Седова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INFORMATION TECHNOLOGY IN MANAGEMENT PERSONNEL

K. A. Sedova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The basic information technology used in personnel management.

Управление персоналом – не только область знаний, но и сфера практической деятельности, направленная на обеспечения организации «качественным» персоналом и предусматривающая оптимальное его использование [1].

В конце XX века произошло грандиозное событие – смена технологического базиса нашего общества. На смену эпохе машин пришла эпоха информационных технологий. Огромное влияние оказывает на человека информация – самые разнообразные сведения и знания, которые он получает в процессе всей своей жизни. С каждым днем увеличивается объем информации, накапливаемой человечеством, растет и ее значимость в жизни человека. Вместе с этим развивались информационные технологии (ИТ) – процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления (информационного продукта) [2].

Главные функции процесса управления персоналом, реализуемые на разных уровнях системы управления организацией – выработка решений 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.

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании. Оно включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные) [3].

Процесс управления можно представить как обработку информации, следовательно, чем качественнее обработка информации, тем эффективнее управление. Информационные