

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ РЕСУРСОВ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

*В.А. Горбунов, Н.А. Борщевский
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

USE OF INTERNET RESOURCES IN PERSONNEL MANAGEMENT

*V.A. Gorbunov, N.A. Borshchevski
(s. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Information is considered to be the most precious resource in the basis of informational society concept. In this “coordinate system” the most important things are skills in getting reliable, objective and full information, the ability to understand it critically and to bear responsibility for the quality of spread information. Modern methods of organizational management suppose a wide usage of informational technologies. Informational personnel technologies are making life of HR specialists much easier.

Кадровый менеджмент - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом [1].

Успех деятельности любой организации зависит от ее сотрудников. Персонал является одним из важнейших ресурсов организации, необходимым для достижения всех ее целей и задач. Именно от персонала непосредственно зависят экономические и другие возможности организации. Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и эффективности деятельности организации в условиях рыночной экономики. Поэтому возникает проблема поиска и отбора персонала.

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.

Информационные - технологии создают в обществе среду жизнедеятельности, аналогичную той, что существует в малой группе или общине, все члены которой знают друг друга и имеют между собой прямые контакты. Человеческая деятельность, переносимая в виртуальное пространство, меняет свойства. Качества личного общения начинают сближаться с качеством опосредованного интернет-общения. Рождается глобальная община, поскольку количество участников общины стремится к численности населения.

Основная задача, которую можно решать с помощью интернета - оперативное взаимодействие с рынком труда. Существует много вариантов поиска трудовых ресурсов в Интернете, не только прямых, но и опосредованных - через агентства – посредники, биржи труда. В виртуальном варианте рынок труда начинает видоизменяться, поскольку каждый обладает возможностью обратиться напрямую если не к руководителю компании, то к организации в целом. Становится возможным прямое общение – «работодатель –

соискатель». Если компания хочет эффективно набирать сотрудников, создавать свою базу кадровых ресурсов, самый прямой путь - создать свой интернет-ресурс. Это позволяет службе персонала держать собственный информационный канал, который обеспечивает привлечение персонала, обладающего необходимыми качествами. Возникает своеобразный аналог рекламного объявления, но у него несравнимо больше преимуществ, связанных с возможностями помещения объемной комплексной информации о компании. На сайте помещаются основные моменты философии, миссия компании, ее цели, место на рынке, уровень зарплат, надежность, состав вакансий.

В сети нашла свое отражение и работа кадровых агентств, предоставляющих платные услуги посредника по поиску и подбору персонала для работодателей, а также для соискателей, ищущих работу. Посредник в Интернете – это информационный портал, создающий за плату базы данных объявлений о работе и резюме. Пользователь сначала обнаруживает брэнд кадрового агентства, оценивает его надежность или ненадежность, затем принимает решение о покупке услуг. При положительном решении со стороны пользователя кадровое агентство за плату выполняет роль посредника между работником и работодателем.

На сегодняшнем этапе сеть активно развивается изнутри, перестраивается. Возможности Интернета по сегментации и консолидации профессионального рынка порождают еще один способ взаимодействия - профессиональную сеть [2].

Профессиональные Интернет - сообщества – это новые образования, которые начали формироваться не так давно. Они представляют 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 [3].

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.

В течение последних нескольких лет особенно популярными стали, так называемые социальные сети. 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. В LinkedIn зарегистрировано свыше 75 миллионов пользователей, представляющих 150 отраслей бизнеса из 200 стран [4].

Несмотря на то, что большинство информационных технологий, используемых в кадровом менеджменте, изначально не были созданы для данной области управленческой деятельности, потребности современного бизнеса выдвинули 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.

ЛИТЕРАТУРА

1. Говядкин И. Е. Информационные технологии в управлении персоналом. // Управление персоналом. – 2008. – №1. – С. 60-62
2. Капелли П. Рекрутмент через Интернет, // Справочник по управлению персоналом. – 2003. – № 7. – С. 20-25.
3. Новак Б. В. Поиск персонала на компьютере. – СПб.: Питер, 2007. – 128 с.
4. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – К.: МАУП, 2009. – 280 с.

СИСТЕМЫ ОПЕРЕЖАЮЩИХ ИНДИКАТОРОВ

Ю.В. Абушахманова

(г.Томск, Томский политехнический университет)

A SYSTEM OF LEADING INDICATORS

Y.V.Abushahmanova

(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article deals with system of leading indicators. It is vital to note that world experience of application this system is not appropriate for Russia. Speaking of leading indicators, there are some criterions which characterize them. It is described in short what types of indicators are used in Russia to estimate existing situation. To crow it all an expert commentary is proposed.

Потребность в планировании кризисных ситуаций. В наше время предупредить очередной экономических кризис, на ранних этапах, не представляется возможным даже для ведущих экспертов. В соответствии с этим, основной целью исследования и прогнозирования кризисов является преодоление их потенциальных последствий. В качестве инструментов анализа применяют группу экономических индикаторов, а именно опережающих индикаторов.

Система опережающих индикаторов – один из широко применяемых методов для предвещения изменений в экономике. Опережающие индикаторы – индикаторы, которые позволяют предсказать взлеты и падения в промышленно-экономическом цикле[1].

Существуют критерии для определения того или иного индекса, как опережающего. Он должен:

1. реагировать на изменения экономической активности раньше, чем вся система показателей в целом;
2. соответствовать сложившейся конъюнктуре;
3. быть во взаимосвязи со спросом и предложением;
4. иметь положительный опыт применения в других странах;
5. иметь циклический характер;
6. статистика по показателю должна быть представлена не реже, чем раз в месяц.