

ТИМ-2015). Сборник докладов IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 95-летию кафедры и университета. 2015. С. 298-302.

5. Потапова Е.А., Сторожева Е.В. Оценка эффективности проектов / Е.А. Потапова, Е.В. Сторожева // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине. / Сборник научных трудов II Международной конференции. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. Томск, 2015 С357-359.

6. Свиридова В.А., Лукьянова К.С. Применение фрактального анализа в оценке качества продукции/В.А. Свиридова, К.С. Лукьянова // Научный альманах. 2016. N 5-1(19). С. 224-227

7. Скокова И.К., Сторожева Е.В. Применение IT-технологии для модернизации бизнес-процесса информационного обеспечения предприятия/ И.К. Скокова, Е.В. Сторожева Современная техника и технологии. 2015. № 3 (43). С29-32.

8. Смолина В.С., Сторожева Е.В., Старков А.Н. Интегрирование электронного бизнеса в сегмент малого предпринимательства/. В.С.Смолина , Е.В. Сторожева , А.Н.Старков // Научный альманах. 2016. N 5-1(19). С. 242-244.

УДК 005.94:004.896

А. А. Шайдуров

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шайдуров Андрей Александрович

zdali@mail.ru

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»,
Россия, г. Екатеринбург*

MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM STAFF

Shaydurov Andrey Aleksandrovich

Russian State Vocational Pedagogical University, Russia, Ekaterinburg

***Аннотация.** В статье рассмотрен вопрос о необходимости внедрения информационных технологий управления персоналом. Определены положительные эффекты от внедрения данных технологий.*

***Abstract.** In the article the question on necessity of introduction of information technologies of personnel management. Identified positive effects from the introduction of these technologies.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, информационные системы, автоматизированные информационные системы, принципы разработки информационных систем.*

***Keywords:** personnel management, information systems, automated information systems, principles of information systems development.*

Информационные системы управления персоналом представляют собой, набор определенных технологий и программного обеспечения, позволяющие совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табельный учет, управление кадрами, выплата зарплаты и расчет.

Это программное обеспечение позволяет координировать действия различных департаментов, а так же каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Данное программное обеспечение дает персоналу доступ к полной информации о работнике, необходимой для наилучшего контроля и планирования бюджетов по зарплате, обучению, командировкам.

Такие функции, как выработка решений и контроль за их исполнением, реализуются на разных уровнях системы управления организацией.

Четкое исполнение этих функций дает нам возможность рассмотреть управление кадрами, как информационный процесс, т.е. функционально включающий хранение, обработку и использование информации, а саму систему управления – как информационную систему.

Управление персоналом – это сфера практической деятельности, которая направлена на обеспечение организации «качественным» персоналом и предусматривающая оптимальное его использование.

Сегодня, управление персоналом тесно связано с информационными технологиями. Компьютерная техника, интернет, а также персонал, который владеет навыками работы с информационными технологиями – необходимые атрибуты конкурентоспособного предприятия.

В последнее время из-за интенсивного развития информационных технологий, стали выделять следующий сегмент программного обеспечения – автоматизированные информационные системы, сокращено – АИС. Созданные программы являются специализированным обеспечением и новой технологией. Если смотреть шире, то такие программы являются совокупностью организационного обеспечения персонала фирмы. Они предназначены для своевременного обеспечения определенных подразделений организации специальной информацией. С другой стороны, информационными технологиями можно назвать и множество других программ, которые выключены в базы данных других специализированных программ.

Любые автоматизированные системы должны соответствовать ряду принципов:

Системность. Данный принцип заключается в том, что при декомпозиции должны быть установлены такие связи между структурными компонентами системы, которые обеспечивают целостность корпоративной системы и ее взаимодействие с другими системами. Нельзя разрабатывать какую-либо задачу автономно от других и реализовывать только отдельные ее аспекты. Задача должна рассматриваться комплексно со всеми возможными информационными связями.

Развитие (открытость). Внесение в систему изменений, обусловленных самыми различными причинами (внедрением новых информационных технологий, изменением законодательства, организационной перестройкой внутри фирмы и т.п.), должно осуществляться только путем дополнения системы без переделки уже созданного, т.е. не нарушая ее функционирования.

Принцип совместимости заключается в том, что при создании системы должны быть реализованы информационные интерфейсы, благодаря которым она может взаимодействовать с другими системами по установленным правилам. В современных условиях это особенно касается сетевых связей локального и глобального уровней.

Принцип стандартизации (унификации). При создании системы должны быть рационально использованы типовые, унифицированные и стандартизированные элементы, проектные решения, пакеты прикладных программ, комплексы, компоненты. Задачи необходимо

разрабатывать таким образом, чтобы они подходили к возможно более широкому кругу объектов. Игнорирование именно этого принципа привело в свое время к тому, что подсистема управления персоналом, несмотря на традиционный перечень задач и алгоритмов их решения, разрабатывалась на каждом предприятии самостоятельно, что привело к совершенно неоправданному расходу трудовых, материальных, финансовых и временных ресурсов.

Принцип эффективности предусматривает достижение рационального соотношения между затратами на создание системы и целевыми эффектами, включая конечные результаты, отражающиеся на прибыльности и получаемые по окончании внедрения автоматизации в управленческие процессы.

К числу принципов с полным правом можно отнести еще один – принцип первого руководителя: уровень компетентности руководителя любого уровня в производственных, административных, психологических и других вопросах определяет общие тенденции развития фирмы или ее подразделений и социально-психологический климат в коллективе (негативное отношение руководителя к каким-либо нововведениям является тормозом в развитии творческой и профессиональной инициативы работников всех категорий).

Рассмотренные принципы справедливы как для создания корпоративных систем, так и для автоматизации отдельных бизнес-процессов.

В целом информационные технологии рассматривают как технологии, которые предназначены для упрощения деятельности предприятия, т.е. конечных пользователей.

Все информационные технологии, которые тесно связаны с персоналом, можно разделить на три группы:

- 1) Интернет – технологии;
- 2) Техничко – аппаратное обеспечение;
- 3) Специализированное программное обеспечение.

К интернет–технологиям относятся программное обеспечение, всевозможные веб-сайты, электронная почта, программы мгновенного обмена сообщениями. Сейчас интернет-технологии, больше всего укрепились в информационной сфере.

Техничко-аппаратное обеспечение включает в себя все физические части компьютера, телефонная связь и т.д.

В состав специализированного программного обеспечения, входят информационно-правовые системы, отдельные программы авторизации, ERP-системы, которые используются специалистами по управлению персоналом.

Существуют крупные интегрированные системы, которые, как правило, имеют модуль – «Управление персоналом и зарплата» в составе ERP-системы (Enterprise Resource Planning system – система управления ресурсами предприятия) и отдельно от этой системы не продается. А так как стоимость таких проектов может составлять миллионы долларов, то такие системы интересны крупным предприятиям сверхприбыльных отраслей.

На другом полюсе стоят локальные, среди которых самая распространенная «1С.» - представляющая простой, коробочный вариант по внедрению и учетной системой по функциональности, но за счет практически монопольного положения компании на своем рынке занимающее доминирующее положение.

Существуют и средние информационные системы, которые позволяют автоматизировать и облегчить работу с персоналом на всех уровнях, от оперативного (повседневный учет данных) до стратегического (принятие решений по развитию компании).

К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях значительно более полная функциональность.

Благодаря информационным технологиям решаются актуальные задачи в управлении кадрами на предприятии:

- 1) Формирование специальных инструкций и расписания для персонала;
- 2) Регистрирование персональных данных сотрудников фирмы;
- 3) Поиск новых кадров и их перемещение;
- 4) Использование трудовых ресурсов, их планирование и учет;
- 5) Оплата труда, выплата различных пособий, контроль за осуществляемыми выплатами;
- 6) Контроль подотчетных сумм;
- 7) Организация системы управления с документами;
- 8) Пенсионный и налоговый учет.

Программное обеспечение играет очень важную роль в защите конфиденциальной информации, которая участвует в управлении персоналом предприятия.

Эффект от внедрения информационных систем управления персоналом на предприятии можно рассмотреть в трех аспектах:

Организационный – сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием; повышение качества кадровых решений; оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления, предусмотренной российским законодательством.

Экономический – снижение затрат на управление персоналом; повышение производительности труда персонала; оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника предприятия.

Социальный – персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия; ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия; подготовка руководящего резерва и продвижение по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия.

Таким образом, управление персоналом – это совокупность воплощенных в жизнь решений по объему информации в организации, которая вращается внутри системы управления персоналом организации при ее функционировании.

Технико-коммуникационные и информационные технологии играют самую главную роль в системе управления кадрами, а также технология обработки информации с возможным использованием специального оборудования.

Список литературы

1. Еремин Л.В., Королев А.Ю., Косарев В.П., Экономическая информатика и вычислительная техника. – М.: Финансы и статистика, 2013.
2. Информационные технологии управления: Учебное пособие. / Под ред. Ю.М. Черкасова. – М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – М.: Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.

4. Саак А.Э. Информационные технологии управления. М.: – Питер, 2008. – 320 с.
5. Шайдуров А.А. Современные аспекты использования информационных технологий в образовании. / Новые информационные технологии в образовании: материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 11-14 марта 2014 г. – Екатеринбург, 2014. С 152-156.

УДК [005.336.5:004]:005.572

М. Ф. Яковлева, Е. В. Сторожева, Е. Ю. Климова

АКТУАЛЬНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ В ВОПРОСАХ ПОВЫШЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ГРАМОТНОСТИ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

*Яковлева Марина Федоровна
marina31-94@mail.ru*

Сторожева Елена Владимировна

Климова Елизавета Юрьевна

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск

TOPICAL USE OF CONSULTING SERVICES IN THE ISSUE OF INCREASING INFORMATION LITERACY EMPLOYEES

Yakovleva Marina Fedorovna

Storozheva Elena Bladimirovna

Klimova Elizaveta Yuryevna

Nosov Magnitogorsk State Technical University, Russia, Magnitogorsk

***Аннотация.** В данной статье поднимается вопрос о том, что в современных условиях развития технологий, нехватка собственных и навыков для предприятий является отправной точкой для обращения к консультантам. Показана актуальность использования консалтинговых услуг. Доказано, что консалтинговые услуги являются оправданным методом решения существующих проблем предприятия.*

***Abstract.** This article raises the question of what in modern conditions of development of technology, lack of personal knowledge and skills for enterprises is the starting point for access to consultants. The urgency of the use of consulting services. It is proved that consulting services are justifiable method of solving the existing problems of the enterprise.*

***Ключевые слова:** консалтинг, консалтинговые услуги, актуальность, предприятие, бизнес, компьютерная грамотность.*

***Keywords:** consulting, consulting services, urgency, company, business, computer literacy.*

Наивысшую актуальность в наше время приобретает для фирм консалтинг в сфере информационных технологий и информационных услуг, создание и внедрение информационных систем. Важным фактором в работе фирмы считается решение вопросов, связанных с разработкой маркетинговой политики, создания и укрепления его имиджа. Обостряющиеся конкурентоспособные отношения не позволяют не заострять внимание на потребности и запросы возможных клиентов и потребителей продуктов и услуг.