

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Пташук Артур Владимирович

Барановичский государственный колледж легкой промышленности
225409 г. Барановичи, ул. Советская, 67, Беларусь
Эл. п. bgklpmail@tut.by

Аннотация

В условиях рыночной конкуренции для каждого предприятия неизбежно возникает проблема максимально эффективного использования всех видов ресурсов. В этом смысле такой ресурс как персонал обладает мощнейшим потенциальным резервом для развития. Понимание того факта, что эффективное управление персоналом предприятия является важнейшим фактором эффективности в целом, привело к формированию инновационных подходов в этой области, а проблема оптимизации управления персоналом стала важнейшей задачей управления [3].

На сегодняшний день эффективное управление персоналом предприятия является одним из важнейших факторов эффективности работы предприятия в целом. Персонал является тем ресурсом, мобилизация которого позволяет значительно повысить эффективность результатов деятельности. Среди тенденций управления персоналом доминирующие позиции принадлежат формированию кадровой политики, опирающейся в своей основе на современные подходы к управлению персоналом, которые способствуют более рациональному его развитию и использованию [2].

Ключевые слова: персонал, информационное обеспечение, эффективность управления персоналом, инерционность сотрудников, традиционный подход в управлении.

Процесс управления персоналом все больше основывается на более точной, качественной, объективной и своевременной информации, постоянно поддерживаемой в актуальном состоянии и организации новых информационных связей. Таким образом, возрастает роль информационного обеспечения процесса управления.

В настоящее время значительное внимание обращается на принятие многочисленных кадровых решений в сфере управления человеческими ресурсами различных организаций. Выработка и принятие подобных решений неразрывно связаны с процессами переработки подробной информации. И чем выше эффект от использования кадровой информации, тем более объективные решения будут приниматься руководителями по широкому кругу кадровых проблем.

В связи с изменением подходов к управлению персоналом возникают новые задачи, решение которых невозможно без использования современных информационных систем, так как это требует большого объема информации, постоянно поддерживаемой в актуальном состоянии и организации новых информационных связей. Следовательно, исследование проблем применения современных информационных технологий, как важнейшего инструмента системы управления персоналом актуально и своевременно для принятия решений в данной области.

Перед руководителями любого предприятия и организации стоят важнейшие задачи: получение кадровой информации, переработка и ее использование в интересах управления, а также генерирование и передача новой информации. При этом деятельность руководителей организации предполагает частые изменения информационных потребностей и возникновение непредвиденных ситуаций. Поэтому необходимо обеспечивать оперативное информационное обслуживание. Именно для этой цели и создаются современные информационные системы, способные фильтровать кадровую информацию и выделять из нее необходимые руководителю сведения [1].

Потребность в разработке и применении эффективных и адекватных реальной действительности компьютерных программ, информационных систем и технологий сегодня возрастает, поэтому актуальность информатизации управления персоналом на сегодняшний день очень велика. Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, выдачу информации, необходимой в процессе принятия решений задач из любой области. Они помогают анализировать проблемы и создавать новые продукты.

В разрезе информационных технологий информационная система управления персоналом представляет собой набор определенного программного обеспечения и технологий, позволяющих автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы в таких областях, как: управление кадрами, расчет и выплата зарплаты, табельный учет и документооборот.

Цель автоматизации функций управления персоналом – минимизировать затраты труда по управлению предприятием и создать максимально благоприятные условия информационного обслуживания специалистов при подготовке и принятии ими своевременных и обоснованных решений.

Использование кадровых компьютерных систем в значительной степени повышает эффективность трудовой деятельности персонала на всех уровнях управления любым предприятием. Это объясняется тем, что на сегодняшний день многократно увеличились информационные потоки, что оказывает существенное влияние на принятие наиболее обоснованных решений в сфере управления человеческими ресурсами.

Любая автоматизированная система по управлению персоналом решает задачу централизованного управления человеческими ресурсами предприятия.

Современные информационные системы управления персоналом предназначены для оптимизации работы, в первую очередь, руководства и персонала кадровых служб предприятий, учреждений и организаций (помимо бухгалтерии и некоторых других подразделений) и играют большую роль в повышении производительности их труда.

Несмотря на то, что развитие информационных технологий в управлении оказывает большое влияние на управление персоналом, существует ряд проблем, которые выявляются при детальном исследовании работы служб управления персоналом. К основным проблемам необходимо отнести следующие:

1. Определенная инерционность сотрудников к проблемам автоматизации деятельности по управлению персоналом.

Проблема инерционности персонала кадровых служб приводит к тому, что предприятия, приобретая какой-либо один функциональный пакет по автоматизации деятельности служб по работе с персоналом или корпоративную систему в целом, право ее выбора предоставляют специалистам по информационным технологиям. Работники же управленческих подразделений устраняются от решения подобных вопросов. В результате далеко не всегда приобретаются эффективные системы.

Сотрудники кадровых служб практически не участвуют в процессе создания программных продуктов для управления персоналом и поэтому далеко не всегда бывают удовлетворены возможностями программ такого класса, имеющих на рынке.

Решить данную проблему можно только путем переобучения персонала. Сегодня, к сожалению, достаточно большой процент курсов повышения квалификации для работников кадровых служб ориентирован только на два спектра вопросов: «правовые» и «правильность ведения кадрового делопроизводства».

Одной из особенностей данной проблемы является то, что сотрудники иногда и сами не желают повышать свой уровень знаний в сфере информационных технологий. Необходимо отметить также наличие возрастной проблемы среди работников кадровых служб, каждый пятый из них (в основных сферах производства) уже имеет пенсионный или предпенсионный возраст.

Как следствие – неумение работников этой сферы сформулировать свои требования к соответствующему программному продукту и оценить с функциональных, информационных и технологических позиций пакеты по управлению кадрами, которые предлагаются на рынке, а, следовательно, выбрать тот из них, который наиболее полно удовлетворяет потребностям в управлении кадрами на конкретном предприятии.

Следует обратить внимание и на то, что в настоящее время изменилось содержание сфер деятельности персонала в организации, предъявляются повышенные профессиональные требования к служащим, которые должны не только обрабатывать информацию на компьютерах, но и иметь представление о положении дел в смежных областях и уметь при необходимости решать различные управленческие задачи.

2. Приверженность традиционному подходу в сфере управления.

Многие руководители и специалисты понимают, что время требует новых подходов к управлению персоналом, к реализации большинства задач, но воплощать их на практике не торопятся. Итогом этого является недостаточная компетентность

как руководства всех уровней управления предприятием, так и рядовых работников сферы управления персоналом в отношении вопросов автоматизации. Достаточно большой процент из них не имеет должного представления о различных специализированных пакетах прикладных программ, позволяющих решать сложнейшие управленческие задачи. А компьютер воспринимается в качестве инструмента исключительно для выполнения текущих расчетных и учетных операций, а также для подготовки необходимых документов посредством стандартного текстового редактора и табличного процессора. Конечно, руководству не обязательно знать детали, но оно должно быть информировано относительно функциональных особенностей соответствующего программного обеспечения и потенциальных возможностей его использования на своем предприятии.

3. Анализ существующей системы управления персоналом на предприятии.

Данный анализ необходим для дальнейшего внедрения корпоративных информационных систем. Предприятия весьма неохотно соглашаются на проведение подобной работы, причем только тогда, когда избежать ее уже нельзя. Как правило, на основе анализа существующей системы управления вырабатываются рекомендации по ее совершенствованию, а затем деятельность по управлению персоналом автоматизируется.

Необходимо отметить, что к числу важнейших проблем, связанных с использованием современных технологий в информационной среде работы любого предприятия, можно отнести отсутствие необходимого теоретико-методологического обоснования и практических рекомендаций, предоставляемых новейшими компьютерными средствами в сфере управления человеческими ресурсами [4].

Расширение возможностей внедрения информационных технологий в процессы управления кадрами призвано совершенствовать их в направлении оптимизации затрат на персонал и повышения эффективности управления предприятием в целом за счет рационального использования его кадрового потенциала.

Работники кадровых служб должны учитывать то обстоятельство, что наличие современных информационных технологий оказывает воздействие на систему управления персоналом и порождает ряд новых задач, например, возможности дистанционной работы и интерактивного тестирования, использование технологии электронной цифровой подписи и хранения информации в базах данных и т.д.). Но здесь необходимо заметить, что внедрение этих задач сопряжено с разработкой организационного, методического, информационного и программного обеспечения, а также основано на использовании соответствующего технического обеспечения. Причем особенно важно, что из всех перечисленных видов обеспечения только два последних являются прерогативой специалистов в области информационных технологий. Все остальные виды обеспечения должны выполняться специалистами в области управления персоналом.

Следует отметить, что существует ряд причин, замедляющих внедрение информационных технологий в управлении персоналом, не связанных только с оценкой готовности сотрудников к их использованию. Обзор и анализ опыта использования информационных кадровых систем позволяет заключить, что многие из них решают локальные задачи и не полностью отвечают современным требованиям, предъявляемым к системам управления персоналом.

Изучение научно-методической литературы, информационных систем управления персоналом дали возможность выделить ряд практических рекомендаций, которые необходимо учитывать при выборе программного комплекса по управлению персоналом:

1. Любое программное обеспечение, автоматизирующее деятельность по работе с персоналом, имеющееся на рынке можно рассматривать как с положительной, так и с отрицательной стороны. Например, с одной стороны программный продукт предоставляет дополнительные возможности по сравнению с другими пакетами, реализующими тот же комплекс задач. С другой стороны, для его внедрения и использования может потребоваться необходимость переобучения сотрудников, заполнения дополнительного комплекта первичных документов и т.д. А это связано с финансовыми и временными затратами.

2. Специфика решения задач управления кадрами в рамках конкретного предприятия (структура информационной базы, взаимосвязи с подразделениями и внешними организациями, алгоритмические и другие особенности) различна. Не

каждый программный продукт предоставляет гибкие возможности для персонализации его настройки на конкретные нужды предприятия (настраиваемость программного продукта на те или иные параметры документооборота, законодательства и т.д.). Если такие возможности не предусмотрены, то продукт может очень быстро стать бесполезным.

3. Возможность установки отдельных модулей программного комплекса по управлению персоналом для решения какой-либо одной задачи либо совокупности задач. Это позволяет более рационально расходовать финансовые ресурсы и обеспечивает приемлемый график внедрения и освоения задач по управлению персоналом при помощи информационной системы.

4. Для того чтобы при дальнейшей эксплуатации информационных систем автоматизации кадровой деятельности избежать проблем по настройке информационной системы необходимо обращать внимание на правовое соответствие используемых в пакете документальных форм закрепленным в нормативных актах формам документов по учету персонала. Следует отметить, что все режимы работы должны быть представлены на экране в интуитивно понятной форме, а при необходимости предусматривать возможность обращений к системе подсказок.

На сегодняшний день, более важное внимание должно быть обращено на организацию работы кадровых служб, их место и роль в процессах применения информационных систем. Кроме того, внимание руководителей всех уровней управления должно быть обращено на дальнейшее развитие кадровых компьютерных систем с учетом особенностей каждого конкретного предприятия [6].

Задача автоматизации кадровой службы может быть решена с помощью программ разного класса и разных производителей, но какая бы информационная система ни была использована, важно, чтобы эта система отвечала современным требованиям к таким системам:

- Возможность доступа к данным для множества пользователей, объединенных в локальную сеть предприятия;
- Развитый, дружелюбный графический интерфейс конечного пользователя;
- Режимы обработки оперативной информации, близкие к режиму реального времени;
- Средства аутентификации и разграничения прав доступа, позволяющие предоставлять информацию в соответствии с должностными обязанностями пользователя;
- Основу информационной системы составляет промышленная база данных, поддерживающая доступ на основе стандарта SQL, как правило, Oracle или MS SQL Server.

Таким образом, современный уровень управления персоналом немыслим без использования информационных технологий. Причем решение задач управления кадрами в этих условиях имеет двойственную природу. С одной стороны, усложнение и развитие систем управления персоналом, в том числе с учетом функций, выполняемых кадровой службой, требует обязательного применения информационных технологий, поскольку иначе нельзя справиться с обработкой больших объемов информации и поддерживать оперативный уровень решения задач и принятия управленческих решений. А с другой стороны, постоянное совершенствование и развитие информационных технологий позволяет корректировать и саму систему управления персоналом [5].

Компьютеризация информационных процессов на современном этапе развития предлагает в распоряжение руководителя мощнейший инструментарий, позволяющий решать задачи управления кадрами на качественно новом, более высоком уровне. К сожалению, не всегда происходит эффективное использование уже имеющихся информационных технологий в системе управления персоналом. В то же время система управления персоналом и информационные технологии существуют в неразрывной связи, поэтому все задачи управления, и управления персоналом, в частности, должны рассматриваться в контексте использования информационных технологий в управлении данной предметной областью.

Большинство программ ограничивается пока реализацией традиционных задач: персонифицированный учет работников и формирование отчетных документов, в то время как возможности информационных технологий гораздо шире, и они позволяют реализовать значительную часть задач управления персоналом по всем основным функциям управления.

Внедрение подобных технологий способно поднять процесс управления персоналом на совершенно иной качественный уровень, повысить скорость принятия решений и их эффективность.

На современном этапе необходимо более полное формирование концепции управления кадрами предприятия, основанной на широком применении новых информационных технологий и разработке на их основе инструментария, позволяющего расширить границы автоматизации в сфере управления кадрами и создать тем самым условия для принятия более объективных и качественных управленческих решений в сфере кадровой политики предприятия.

Литература

1. Абяев С.В., Пушкарев Н.Н., 2006, *Управление человеческими ресурсами на основе компьютерных технологий*. Москва: Финансы и статистика.

2. Брасс А.А., Седегов Р.С., 2007, *Управление персоналом. Курс лекций*. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь.

3. Гринберг А.С., Горбачев Н.Н., 2003, *Информационные технологии управления*. Минск: Юнити.

4. Гутгарц Р.Д., 2003, «*Управление кадрами предприятия с использованием новых информационных технологий*», дисс. на соиск. учен. степени доктора экон.наук. Москва.

5. Лунев Е.А., 2009, *Информационные технологии управления персоналом*. Минск: Тессей.

6. Оганесян И.А., 2007, *Управление персоналом организации*. Минск: Амалфея.

Įteikta: 2010 m. balandžio 15 d.

Priimta publikuoti: 2010 m. gegužės 14 d.

Pastaba: straipsnis parengtas pagal Baltarusijos Respublikoje galiojančius straipsnių rengimo reikalavimus.