

УДК 331.108

Нестеренко А.С.

студент

Научный руководитель: Корнеевко О.Е., старший преподаватель

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Статья посвящена вопросам использования информационных технологий в современных условиях в сфере управления персоналом. Рассмотрены виды информационных технологий, тесно связанные с управлением персоналом. Приведена статистика форм организации труда работников. Уделено внимание распространённым автоматизированным системам подбора персонала в Республике Беларусь.

Ключевые слова: информационные технологии, управление, интеллектуальные системы, персонал, программное обеспечение.

Nesterenko A.S.

student

Scientific adviser: Korneenko O.E., senior lecturer

Francisk Skorina Gomel State University

USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF HR MANAGEMENT

Abstract: The article is devoted to the use of information technologies in modern conditions in the field of personnel management. The types of information technologies closely related to personnel management are considered. The statistics of the forms of organization of work of workers is given. Attention is paid to the widespread automated recruitment systems in the Republic of Belarus.

Key words: information technologies, management, intellectual systems, personnel, software.

Развитие информационных технологий тесно связано с усилением интенсивности информационных потоков в связи с расширением процессов

глобализации мировой экономики и формированием информационного пространства. Управленческая деятельность требует информационного обеспечения, так как обработка информации для принятия управленческих решений и выработка контрольных мероприятий занимает слишком много времени.

В последние годы большое внимание уделяется принятию многочисленных кадровых решений в области управления персоналом в различных организациях. Разработка и принятие таких решений тесно связаны с обработкой информации. Чем эффективнее будет использование кадровой информации, тем более объективные решения будут приниматься руководителями по различным кадровым вопросам.

Информационные системы управления персоналом представляют собой набор определенных технологий и программного обеспечения, позволяющих совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табели учета рабочего времени, управление персоналом, начисление заработной платы и расчет [1, с. 101].

Информационные технологии считаются технологиями, призванными упростить деятельность бизнеса, т.е. конечных пользователей. Все информационные технологии, тесно связанные с персоналом, можно разделить на три группы:

- интернет – технологии;
- технико – аппаратное обеспечение;
- специализированное программное обеспечение.

Интернет-технологии включают программное обеспечение, всевозможные веб-сайты, электронную почту, программы обмена мгновенными сообщениями. В настоящее время интернет-технологии наиболее укреплены в информационной сфере. Техничко-аппаратное обеспечение включает в себя все физические части компьютера, телефонная связь и т.д. Специализированное программное обеспечение включает в себя

информационные и правовые системы, отдельные программы авторизации и ERP-системы, используемые специалистами по управлению персоналом.

В последние годы получили распространение новые формы организации труда работников, в частности формы дистанционной работы. С каждым годом количество удаленных работников растет во всем мире. По данным Всемирной организации труда в Японии и США их доля составляет уже почти 40 %. Основными преимуществами организации удаленной работы являются: снижение затрат на аренду офисов, оборудование рабочих мест, оплату электроэнергии и т.д.

В настоящее время одним из основных направлений в управлении персоналом является совершенствование технологии управления персоналом на основе использования современных информационных технологий, таких как облачные технологии.

Объединение людей, процессов и технологий создает конкурентное преимущество. Управление персоналом с помощью облачных решений дает организации следующие преимущества:

- совершенно новый уровень доступности, обеспечивающий большую мобильность персонала;
- интеллектуальный механизм принятия решений на основе аналитики и данных, а также создание автоматизированных ИТ-моделей, решающих задачи без участия человека;
- гибкость и постоянное обновление функций системы;
- более рациональное расходование средств и эффективность использования персонала;
- создание стратегически ориентированной HR-службы, способствующей росту прибыли.

Интеллектуальные HR-системы собирают и обрабатывают большие объемы данных и дают компаниям возможность создавать полностью автоматизированные интеллектуальные HR-процессы. Интеллектуальные системы самостоятельно анализируют информацию и принимают решения

без вмешательства человека. Они способны полностью заменить HR-специалистов в кадровых процессах. В результате работа выполняется быстрее, а у сотрудников остается время для решения стратегических и творческих задач. Ведущие компании уже внедряют элементы таких систем, запуская отдельные интеллектуальные процессы.

В будущем интеллектуальные HR-системы смогут решать еще более сложные задачи за счет непрерывного дальнейшего развития. Одним из самых больших кадровых рисков является неожиданное увольнение ценного сотрудника. Интеллектуальные системы смогут своевременно это предсказать, анализируя общение сотрудников и оценивая резкие изменения в поведении на работе.

Сегодня многие белорусские организации автоматизируют базовые функции управления персоналом, такие как кадровое делопроизводство, учет рабочего времени и начисление заработной платы, с помощью таких программных продуктов, как: «БОССКадровик», «1С: Зарплата и кадры», «Галактика HCM» и «Парус».

К 2025 году около 60 % средних и крупных компаний мира будут инвестировать в HCM-комплексы (Human Capital Management) и HRM-системы (HR Management) для управления персоналом и административных функций, по прогнозам исследовательской и консалтинговой компании Gartner, специализирующейся на рынках информационных технологий. При этом 20-30 % требований, связанных с HCM, будут удовлетворяться с помощью специализированных решений, возможности которых ограничены отдельными функциями [2].

Наибольшее распространение получили автоматизированные системы подбора персонала. Сегодня в Беларуси многие компании работают над созданием площадок, которые позволят им наладить внутреннюю и внешнюю коммуникацию. Например, МТБанк создал корпоративный портал и мобильное приложение на базе платформы образовательного портала (WebTutor), что позволило повысить

осведомленность сотрудников о событиях и мероприятиях, происходящих в банке и повысить вовлеченность в саморазвитие и самообразование персонала на 30 %.

Успешное внедрение новых информационных технологий в управление персоналом во многом определяется квалификацией специалистов в этой области, а также вовлеченностью сотрудников организации в использование социальных сетей. Использование комплексной кадровой базы позволяет осуществлять подбор персонала исходя из специфики предстоящей работы, исходя из объективных профессиональных и социально-психологических характеристик персонала. В современном мире информационные технологии помогают оптимизировать и ускорить рабочий процесс HR-специалистов на каждом этапе работы с персоналом. Поэтому современным организациям необходимы информационные технологии, соответствующие современным тенденциям, и высококвалифицированные сотрудники, умеющие грамотно и профессионально работать с этими информационными технологиями.

Использованные источники:

1. Агафонова М.С. Современные международные отношения и инновационные технологии / М.С. Агафонова // Успехи современного естествознания. – 2021. – № 1. – С. 101.
2. Открытость, автоматизация, гибкий график. Передовые тенденции работы с кадрами в Беларуси по итогам 2019 года [Электронный ресурс] // Экономическая газета. – выпуск №92 (2293). – Минск. – URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/otkrytost-avtomatizaciya-gibkij-grafik/>. – Дата доступа: 14.04.2023.