

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

О. Г. Довыденко

(Учреждение образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»,
кафедра экономики и управления)

Информационные технологии управления персоналом на предприятиях. Способы организации информационных технологий. Место информационных технологий в управлении персоналом. Взаимодействие информационных технологий и персонала.

Информационная система управления персоналом представляет собой совокупность решений по форме, организации и объему информации, циркулирующей в системе управления. Информационные технологии в системе управления персоналом представляют собой технологии, предназначенные для обработки информации, в том числе и с использованием электронной техники.

В настоящее время с использованием информационных технологий решаются следующие важные задачи управления персоналом:

- планирование штатного расписания, с формированием должностных инструкций;
- учет персонала;
- перемещение и подбор сотрудников;
- расчеты с персоналом;
- персонализированный налоговый и пенсионный учет.

Все информационные технологии по управлению персоналом можно разделить на две большие группы.

1. Интернет-технологии, к которым можно отнести:

- а) электронную почту;
- б) программы мгновенного обмена сообщениями (Viber, Telegram, WhatsApp, Facebook Messenger);
- в) корпоративные Веб-сайты являются важным элементом информационной системы организации.

Страницы корпоративных сайтов создаются с учетом интересов потенциальных работников;

2. Специализированное программное обеспечение:

а) правовые системы – особый класс баз данных, содержащих тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов. Кроме нормативных документов также содержат консультации специалистов по праву, бухгалтерскому и налоговому учету, типовые формы деловых документов (Консультант +, Эталон, Эталон – онлайн, Бизнес – инфо);

б) экспертные системы – это программные комплексы, содержащие знания специалистов в конкретной предметной области и распространяющие для консультирования менее квалифицированным пользователям. Отличие от информационно-поисковых систем в том, что экспертные системы осуществляют не только поиск информации, но и ее переработку (программные комплексы «Служба персонала», «Консалтинг персонала» (разработчик НПО «Эталон», г. Москва));

в) специальные комплексные программы – это программные продукты, автоматизирующие в комплексе кадровый учет, расчет заработной платы, найм персонала, аттестацию, тестирование, обучение, оценку, развитие и мотивацию персонала;

г) ERP-системы – набор интегрированных приложений, которые в едином информационном пространстве поддерживают все основные аспекты управленческой деятельности предприятия: планирование ресурсов, оперативное управление, выполнение планов, анализ хозяйственной деятельности.

Информационная система управления персоналом в разрезе информационных технологий представляет собой набор определенного программного обеспечения и технологий, позволяющих совершенствовать и удешевить бизнес процессы в области управления кадрами. Кроме этого, с помощью данного программ-

ного обеспечения можно скоординировать работу различных каналов взаимодействия между персоналом и руководством.

Литература

1. Довыденко, И. И. Методики диагностики в управлении предпринимательскими структурами / И. И. Довыденко, О. Г. Довыденко // Романовские чтения – 13 : сборник статей Международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию МГУ имени А. А. Кулешова, Могилев, 25–26 октября 2018 г. / под общ. ред. А. С. Мельниковой. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2019. – С. 205–206.
2. Довыденко, О. Г. Использование различных моделей диагностики банкротства / О. Г. Довыденко // Экономика. Бизнес. Финансы. Научно-практический журнал. – 2017. – № 11. – С. 23–27.
3. Довыденко, И. И. Необходимость разработки регламента по управлению дебиторской задолженностью / И. И. Довыденко // Итоги научных исследований ученых МГУ имени А. А. Кулешова 2017 г. : материалы научно-методической конференции, Могилев, 25 января – 8 февраля 2018 г. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2018. – С. 224–225.
4. Довыденко, И. И. Управленческий подход в диагностике банкротства при формировании целей и задач антикризисного управления / И. И. Довыденко // Государство и право: актуальные проблемы формирования правового сознания : сборник статей Международной научно-практической конференции, 27 октября 2017 года / под ред. О. В. Дьяченко. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2018. – С. 184–186.
5. Довыденко, О. Г. Устойчивое развитие предпринимательского сектора / О. Г. Довыденко, И. И. Довыденко // Итоги научных исследований ученых МГУ имени А. А. Кулешова 2016 г. : сборник научных статей [материалы научно-методической конференции преподавателей и сотрудников по итогам научно-исследовательской работы в 2016 г.] / под ред. Е. К. Сычовой. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2017. – С. 284–286.