

Решетникова А.А., Демененко И.А. Необходимость использования информационных технологий в управление персоналом организации // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №4 (апрель). – АРТ 75-эл. – 0,1 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 65.015

Решетникова Алина Андреевна

Студентка 3 курса, кафедры социологии и управления

Демененко Инна Арамовна

Старший преподаватель кафедры социологии и управления

Белгородский Государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

e-mail: realina11@rambler.ru

**НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: в статье дается краткий обзор возможностей информационных технологий в области управления персоналом. А также проанализирована необходимость использования ИТ-возможностей в управлении персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, HR-менеджмент, ИТ-возможности, сотрудники, менеджер по персоналу, организация.

Reshetnikova A.A.

Student, Department of sociology and management,

Demenenko I.A.

Senior lecturer in sociology and management,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

THE NECESSITY OF USING INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF ORGANIZATION

Abstract: the article gives a brief overview of the possibilities of using information technologies in the field of personnel management. And also analyzed the need to use IT- opportunities in HR-management.

Keywords: personnel management, information technology, HR management, IT- opportunities, employees, HR-manager, organization.

Существует не мало случаев, когда организация сталкивается с растущими трудностями в решении проблем, связанных с рабочей силой. С учетом таких тенденций информационные технологии обладают значительным потенциалом в качестве инструмента, который руководители компании могут использовать как в целом, так и в рамках функций кадрового обеспечения, в частности для расширения возможностей организации.

В настоящее время ведущие организации полностью осознают силу информационных технологий (ИТ) как инструмента для достижения бизнес-целей. Использование ИТ помогает не только выполнять определенные цели компании, но и оптимизировать рабочие процессы. Тенденции и результаты

современных исследований постоянно подтверждают вклад информационных технологий в области управления персоналом (HR), например, выполнение поставленных HR-задач с использованием источника ИТ-возможностей.

Учитывая неограниченное использование технологии, они используются почти в каждом отделе организации. Когда дело доходит до HR-менеджмента, технологии помогают во всех процессах – от найма до ухода на пенсию. Это резко изменило способ работы менеджеров. Однако использование технологий в качестве инструмента HR-менеджмента является довольно сложной задачей, но, если она будет хорошо применяться, организация сэкономит время и деньги в ходе этого процесса.

Рассмотрим виды использования информационных технологий в HR-менеджменте.

Набор персонала. В настоящее время менеджеры понимают, что человеческий капитал стал последним конкурентным преимуществом, и ИТ может в целом поддерживать эффективный найм вместе с формированием рабочей силы. Существует множество электронных веб-порталов найма, на которых работодатели могут найти работу или повысить квалификацию, необходимую для конкретной работы.

Для организации найм персонала осуществляется с запуска своего сайта, что является очень хорошим рекламным инструментом. Работодатель может предоставить всю необходимую информацию, связанную с компанией, карьерой или личным развитием каждого заявителя. Сайт должен ориентироваться не только на потенциальных сотрудников, но и на целевую группу: студентов, выпускников или школьники.

В настоящее время эти порталы даже сделали электронный набор визуальным, позволяя ищущим работу связываться по видеосвязи, где они описывают, что они могут сделать, продемонстрировать некоторые из своих способностей, а также задать интересующие вопросы работодателю. Этот процесс также управления людскими ресурсами более социальным, чем когда-либо.

Обучение и развитие. После завершения процесса рекрутинга менеджеру по персоналу придется использовать технологии для обучения новых сотрудников. Несмотря на то, что они имеют работу, некоторые вещи менеджер по персоналу должен пояснить, прежде чем новые сотрудники смогут занять свои должности.

Также технологии позволяют сотрудникам получить доступ к требуемым документам на каждой конкретной позиции через децентрализованную компьютерную «базу данных». Если необходимы иллюстрации, менеджер по персоналу может использовать визуальную картинку для подробного объяснения некоторых моментов, это экономит время и облегчает процесс.

Управление эффективностью. Менеджер по персоналу может использовать информационные технологии для мониторинга производительности сотрудников. С помощью таких инструментов, как компьютеризированный мониторинг производительности, менеджер может узнать, сколько работы было выполнено каждым сотрудником за определенный период. Кроме того, то же программное обеспечение может помочь узнать производительность труда сотрудников в организации.

Таким образом, организация прозрачна – качественное производство гарантировано, потому что с помощью информационных технологий работа сотрудников контролируется.

Виртуальная рабочая сила. С помощью интернета предприятия могут нанимать людей для работы, не выходя из дома. Телекоммуникации и сервис-провайдеры внедрили этот модуль рекрутинга. Многие иностранные фирмы прибегли к этому модулю набора кадров для увеличения объема производства. С помощью этой системы, бизнес может нанять более 500 сотрудников по всему миру для выполнения определенных задач, а затем они получают оплату за совершенную работу – это сохраняет время и деньги.

ИТ и HR-менеджмент имеют широкий спектр влияний друг на друга, и HR-специалисты должны уметь применять технологии, позволяющие реинжиниринг кадровой службы, должны быть готовы поддержать различные изменения, вызванных технологией, и быть в состоянии поддерживать социально-психологический климат в коллективе. ИТ пользуются большим спросом со стороны специалистов по персоналу, что обусловлено, главным образом, эффектом от их применения – повышение работоспособности, эффективности и сдерживание затрат.

Список использованной литературы:

1. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.
2. Костылева, Н. В. Информационное обеспечение управленческой деятельности: учебное пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 148 с.
3. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2015. – 344 с.
4. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб. пос. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 309 с.

Дата поступления в редакцию: 04.04.2018 г.

Опубликовано: 07.04.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018

© Решетникова А.А., Демененко И.А., 2018