

*Ломовцева Ольга Константиновна*

студентка

Институт экономики и управления  
ФГБОУ ВПО «Российский государственный  
педагогический университет им. А.И. Герцена»  
г. Санкт-Петербург

*Бавина Полина Александровна*

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Российский государственный  
педагогический университет им. А.И. Герцена»  
г. Санкт-Петербург

## **АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Аннотация:* в данной статье авторы рассматривают проблему информатизации современного общества. В работе анализируются информационно-коммуникационные технологии в системе управления человеческими ресурсами, отмечаются требования, которые необходимо учитывать при использовании информационных ресурсов в бизнес-процессах организации.

*Ключевые слова:* информационные технологии, информатизация, управление человеческими ресурсами, интеграция it-технологий, hr-структура.

Главная особенность современного этапа развития общества заключается в его информатизации, цель которой – внедрение средств вычислительной и телекоммуникационной техники во все сферы человеческой деятельности.

Согласно Федеральному закону «Об информации, информатизации и защите информации» информатизация – это организационный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций,

общественных объединений на основе формирования и использования информационных ресурсов. Таким образом, основой информатизации являются информационные ресурсы, а также средства его обработки и доставки до потребителя.

В процессе производственной деятельности информация и информационные ресурсы рассматриваются как отдельная экономическая категория, которая является важнейшим элементом современного менеджмента. Между информационными и другими видами ресурсов существуют принципиальные различия, главное – информация не убывает со временем, может использоваться много раз, а ее расширение фактически не имеет ограничений.

Однако, при использовании информационных ресурсов в бизнес-процессах организации, необходимо учитывать некоторые требования:

- своевременность;
- достоверность информации;
- достаточность информации;
- правовая корректность;
- многократность использования;
- высокая скорость сбора, обработки, передачи;
- оперативность.

Автоматизация HR-процессов в России пока еще сильно отличается от глобальных трендов. В России информационные системы чаще используются для учетных функций, а западные компании больше занимаются развитием персонала. Наш кадровик обслуживает до 500 человек, но при этом его работа сводится только к учету и выпуску приказов, тогда как на Западе один сотрудник HR службы обслуживает 60 человек, но он занимается их развитием, превращая, таким образом, персонал в действительно важнейший капитал бизнеса. Конечно, у нас есть компании с прогрессивными взглядами, которые постепенно смещают акценты, но, в целом, отличие России и Запада в этом смысле пока существует.

Как любой сервис, служба HR должна работать прозрачно, выполнять регламентированный ряд функций, иметь измеримые показатели работы и, таким

образом, быть контролируемой и управляемой. Именно такую работу HR призваны обеспечить информационные технологии в кадровом деле. Отслеживать выполнение этого процесса, получать обратную связь, видеть показатели этого процесса (сколько кандидатов рассмотрено, сколько в работе, сколько времени занимает подбор) – все это становится возможным с IT-решениями, применяемым в HR.

Рассмотрим некоторые процессы HR-службы и возможное программное обеспечение, призванное помочь сотрудникам оперативнее выполнять свои задачи.

Подбор и адаптация. Существуют специализированные программы, такие как Mirapolis, E-Stu, для сбора и хранения резюме, собираемых из огромного количества источников. Здесь могут храниться сотни тысяч резюме людей, как работавших в компании, так и попавших в резерв.

Выход нового сотрудника. Система документооборота и корпоративный портал позволяют автоматизировать все процедуры, связанные с выходом сотрудника. По заявке о выходе сотрудника, заведенной через форму на портале, отдел кадров производит оформляет необходимые документы и формирует приказ об оборудовании рабочего места в административные и IT-отделы. Сотруднику выдается адаптационный план, инструкции.

Кадровый учет и статистика. Организации обычно применяют для решения этих задач готовые настраиваемые кадровые решения, например, конфигурации 1С, такие системы, как Парус, SAP, Ахарт, Эльба, собственные разработки.

Обучение и развитие персонала. Mirapolis Human Capital Management (Mirapolis HCM) – это всеобъемлющее управление обучением. Система позволяет комплексно автоматизировать HR-процессы управления, развития, обучения и оценки персонала, вести планы и бюджеты обучения, и в итоге построить комплексную систему управления талантами в компании.

Таким образом, использование современных информационных технологий в системе управления человеческими ресурсами поможет hr службе оптимизировать многие процессы и сократить издержки времени и ресурсов.