

М. Г. Филимянова

студент

Д.И. Байгильдиева

студент

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)
ФГАОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный университет"
в г. Пятигорске
г. Пятигорск, Россия

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Информационные технологии в управлении персоналом, как один из способов наладить управление на этом участке деятельности учреждения, являются важной составляющей сегодняшних трудовых отношений на любом предприятии. Ведь в современных условиях невозможно представить себе управление предприятием или организацией без использования современных информационных систем.

Предоставляемые информационными системами данные, как правило, формируются в виде регулярных или единоразовых управленческих отчетов, в которых отражается анализ прошлых или текущих событий в том или ином процессе. Сопоставляя данные, можно делать довольно точные прогнозы по направлениям развития предприятия в ближайшее время и правильно распределять его ресурсы.

Задачи, которые должны решать информационные системы управления персоналом, могут быть самыми разными: от сбора информации о наличии персонала до передачи управленческих решений по отделам и быстрого согласования решений в различных филиалах организации. Кроме того, частично информационные системы используются для повышения квалификации персонала, его обучения или переподготовки в той или иной области.

Главными же функциями, которые осуществляются информационными системами в процессе управления кадрами, - это выработка решений и осуществление контроля за своевременным исполнением этих решений со стороны персонала. Таким образом, информационная система управления персоналом включает в себя разработку и использование необходимого программного обеспечения вместе с технологиями, которые позволят максимально автоматизировать организационные процессы в решении кадровых вопросов, табельного учета, документооборота, а также, частично, расчета и выплаты заработной платы. При этом у руководства предприятием появляется доступ к информации о каждом сотруднике с тем, чтобы использовать ее для планирования обучающих мероприятий, поощрительных выплат или начисления штрафных санкций, а в конечном итоге, для успешного ведения дел предприятия.

Чтобы на практике осуществить указанные функции, современные организации внедряют автоматизированные системы управления персоналом, помогающие разгрузить его от множества рутинных обязанностей, облегчить заполнение форм учета и отчетности, вносить изменения в личные дела сотрудников на основании пройденного обучения и т. д.

Дополнительные преимущества, которые предоставляет качественная автоматизация управления персоналом, это:

- ускоренный доступ к информации по каждому сотруднику компании в рамках полномочий;

- анализ на основании содержащейся в базах данных информации и принятие обоснованных решений;

- организация обучения персонала, распределение каждого сотрудника на тот участок, где он сможет принести больше пользы компании, согласно его способностям;

- возможность качественно мотивировать сотрудников для выполнения текущих задач;

- формирование на основе полученных данных планов будущих затрат и подача отчета руководству компании.

Нельзя отрицать тот факт, что организации, где у сотрудников больше шансов профессионального роста и, соответственно, продвижения по карьерной лестнице, - являются более успешными и конкурентоспособными на рынке труда. А это означает увеличение производительности компании в долгосрочной перспективе.

В условиях современных больших компаний с множеством сотрудников и структурных подразделений автоматическая система управления персоналом позволяет отслеживать и планировать внутренние перемещения сотрудников, а также вовремя определять необходимость расширения штата.

Кроме того, именно с помощью такой системы поддерживается актуальность опубликованных вакансий на сайте компании и принимаются резюме, которые поступают на адрес организации через интернет [1-3].

За рубежом компании уже давно используют подобного рода программное обеспечение, и во многих российских филиалах оно успешно применяется для управления персоналом.

Список литературы

1. Интернет для служащих государственных организаций и коммерческих фирм: Учебное пособие/ Под общ. Ред. Л.Д. Реймана - М.: ФИОРД-ИНФО, 2011. -272с.

2. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. - Новосибирск: СибАГС, 2015. - 146 с.

3. Романов В.П. Интеллектуальные информационные системы в экономике: Учебное пособие/ Под ред. д.э.н. Проф. Н.П.Тихомирова. - М.: Изд-во "Экзамен", 2013. 496 с.

© М.Г. Филимянова, Д.И. Байгильдиева, 2017

УДК 331

М.Г. Филимянова

студент

Д.И. Байгильдиева

студент

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)

ФГАОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный университет"

в г. Пятигорске

г. Пятигорск, Россия

ПОНЯТИЕ КОНКУРЕНЦИИ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Среди массы новых явлений, с которыми жители нашей страны столкнулись после начала перехода к рыночной экономике, феномен конкуренции привлекает к себе относительно скромное