

Стоит отметить, что полностью исключить человека из управленческого процесса в современных реалиях невозможно, поскольку вмешательство человеческого оператора может быть необходимо для принятия решений в контексте уникальных ситуаций или нестандартных сценариев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Эволюция концепций маркетинга [Электронный ресурс]. Режим доступа:
3. Искусственный интеллект в логистике [Электронный ресурс]. Режим доступа:
4. Искусственный интеллект в логистике [Электронный ресурс]. Режим доступа:

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Алешкевич И.В. (БГАТУ, г. Минск)
Сырокваш Н.А. (БГАТУ, г. Минск)

Автоматизированные информационные технологии в управлении персоналом – это совокупность методов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, хранение и транспортировку информации по кадрам с целью снижения трудоемкости процессов использования информационного ресурса, а также повышения их эффективности, надежности и оперативности [1].

Информационные технологии в управлении персоналом рекомендуют использовать для привлечения большого количества специалистов различного уровня, которое часто наблюдается в крупных компаниях. Такой подход обеспечит наиболее эффективный контроль за распределением трудовых обязанностей и властных полномочий. Профессионализм кадров, грамотное разделение нагрузки и возложение ответственности за результат, являются базовым залогом конкурентоспособности любой, быстро развивающейся организации, которая стремится занять достойную нишу на рынке.

Деятельность по согласованию и организации слаженной работы различных организационных структур предприятия должна вестись на всех уровнях. Внедрение набора инструментов, ориентированного на автоматизацию процесса производства и кадрового учета, позволяет эффективно наладить работу с сотрудниками.

Для обеспечения эффективной работы кадровой службы на небольших предприятиях создаются информационные системы. Такое программное обеспечение выполняет несколько функций:

- кадровый учет;
- учет операций по выплате заработка;
- управление трудовыми ресурсами (подбор кадров, оценка эффективности деятельности, обучение).

Более развернутый вариант позволяет охватить практически все уровни управления организацией, например такие как:

- операционный;
- тактический;
- стратегический.

Очень часто подобные системы обозначаются аббревиатурой HRMS (Human Resource Management Systems – системы управления трудовыми ресурсами).

С момента внедрения информационных технологий в процесс управления предприятием, началась активная автоматизация работы кадровых служб. Современный кадровик использует разнообразные программы, которые условно можно разделить на следующие группы:

Информационно-справочные системы. В целом такие системы не относятся к системам с функциями управления персоналом, но они очень активно используются в работе кадровых служб. Например, на предприятиях используются такие информационно-справочные системы как эталонный банк данных правовой информации Республики Беларусь (ЭБДПИ) с информационно-поисковой системой "Эталон", информационно-правовая система «Эксперт», аналитическая правовая система «Бизнес-Инфо», информационно-правовая система «Нормативка.by».

Программы, обеспечивающие автоматизацию отдельных участков работы кадровой службы. К таким программам относят следующие конфигурации компании «1С»:

«Управление компанией для Беларуси». Такое программное решение разработано для компаний, связанных с производством, торговлей, сервисом и относящихся к малому или среднему бизнесу;

«ERP 2 для Беларуси». Флагманская версия налаживает и автоматизирует разные процессы компаний, которые занимаются многими направлениями, связанными с технически сложным производством;

«Зарплата и управление персоналом». Версия ведёт кадровый учёт. Регистрирует всех работников, оформляет приказы по приёму, увольнению или переводу сотрудников. Ведёт штатное расписание, составляет учёт категорий работников [2].

Специализированные комплексные системы.

Для выполнения отдельных задач разработаны компьютерные программы, обеспечивающие обработку и анализ определенных данных. К подобным продуктам можно отнести программы для:

Кадрового учета (отпуска, стаж, др.). Например, конфигурация "Кадровый учет". Она предназначена для комплексной автоматизации кадрового отдела. На сегодняшний день ни одна организация не обходится без кадрового учета и делопроизводства. Данная программа является отличным помощником в данной сфере деятельности. Она позволяет вести учет приема, переводов, увольнений, поощрений, начислений. Фиксирует посещаемость сотрудников, командировки, отпуска. Имеет возможность документирования процедуры работы с кадрами, оформления распорядительных документов, составления отчетов [3].

Расчета заработной платы. Программа "1С:Зарплата и Управление Персоналом 8 для Беларуси" предназначена для автоматизации кадрового учета и расчета заработной платы на предприятиях различного масштаба (в том числе имеющих сложную юридическую структуру) в соответствии с законодательством Республики Беларусь и обладает следующими основными возможностями. Также в небольших компаниях используют GS "Учет: Зарплата". Это простая и удобная программа для организаций и индивидуальных предпринимателей для расчета заработной платы небольшого штата сотрудников [4].

Аттестации. В программе «Строй-персонал» имеются функции, позволяющие облегчить работу сотрудников кадровых служб, а именно: табель учета рабочего времени, напоминания об окончании срока действия контрактов, достижения работником пенсионного возраста, юбилеях, прохождении внутренней аттестации т.д. Так же имеются готовые формы статистических отчетов, такие как «Численность, состав, образования работников», «Государственная статистическая отчетность», «Численность работающих и забронированных военнообязанных» и т.д. [5]

Тестирования, оценки обучения и развития. Всевозможные приложения и онлайн-платформы, позволяющие тестировать сотрудников, например, SENSYS Engineering (тесты всех типов: единственный и множественный выбор, ввод ответа), iSpring (платформа тестирования и дистанционного обучения для бизнеса. Автоматизирует аттестацию обучения и помогает перевести очные тренинги в онлайн-формат) и др.

Уровень эффективности данного продукта зависит от профессионализма его разработчиков и, как следствие, цены. Способы обработки сведений на различных этапах варьируют от примитивных до самых продвинутых. Вышеуказанные информационные технологии в управлении персоналом наиболее часто внедряются в деятельность небольших организаций для решения несложных задач, относящихся к кадровому и финансовому учету.

Таким образом, когда внедряются информационные технологии управления персоналом, охватывающие все возможные области деятельности, появляется возможность более тщательного контроля и построения системы поддержки принятия решений. Это происходит благодаря наличию единого информационного пространства, высокой производительности и функциональности.

В целом автоматизация деятельности кадровой службы может быть произведена с помощью разнообразного программного обеспечения, представленного на рынке множеством производителей, но очень важно чтобы эта система соответствовала следующим современным требованиям:

Построение на основе методологии управления персоналом.

Использование множеством пользователей, которые объединены в локальную сеть (сеть интернет, в случае удаленного расположения).

Доступный графический интерфейс пользователя.

Обработка оперативной информации в режиме реального времени.

Возможность аутентификации и разграничения прав пользователей. Предоставление доступа к информации в зависимости от должностных обязанностей сотрудника.

Высокий уровень защищенности от несанкционированного доступа.

Современные информационные технологии управления сделали возможной настоящую революцию в сфере управления кадрами. Благодаря быстрому доступу к базе данных по всем кадровым ресурсам предприятия, оперативному поиску необходимой информации и возможности отбора комплекса данных по заданным критериям, существенно повысился уровень и скорость принятия решений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://infourok.ru/avtomatizirovannye-informacionnye-tehnologii-upravleniya-personalom-4741575.html>. – Дата доступа: 08.11.2023.

2. Как выбрать конфигурацию 1С – Облачная бухгалтерия [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://voblake.by/about.html/articles/konfiguracii-1c-kak-vybrat.html>. – Дата доступа: 08.11.2023.

3. Программы ведения кадрового учета | Учет зарплаты и кадров [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://maxtarget.by/crm-sistemy/konfiguratsiya-kadrovyj-uchet?ysclid=lora0oavax678919749>. – Дата доступа: 08.11.2023.

4. 1С:Зарплата и Управление Персоналом 8 для Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://1c.by/v8/generic_products/by_payrollandhr.php. – Дата доступа: 08.11.2023.

5. Программа "Строй-персонал" | Аттестация специалистов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rcuk.bsc.by/page/informaciya-o-programme-stroy-personal?ysclid=lorbim55zs75690358>. – Дата доступа: 08.11.2023.