

**Н. П. Бесяцкй
И. К. Рудак**

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



***Бесяцкй Мікалай Пятровіч** – загадчык кафедры арганізацыі і кіравання БДЭУ, доктар эканамічных навук, прафесар. Сфера навуковых інтарэсаў – бізнес-лідэрства, кіраванне чалавечымі рэсурсамі, менеджмент. Аўтар больш 190 работ у галіне кіравання персоналам.*

Управление персоналом и постановка вопросов в области менеджмента знаний приобретают все большее значение в практике бизнеса.

Управлять знаниями – означает согласовывать имеющийся ресурс знаний с целями предприятия и направлять его для создания преимуществ в конкурентной борьбе. Менеджмент знаний способствует формированию важного качества работника – «лояльности к компании», позволяющего интегрировать ценности компании с ценностями самого работника. Более того, менеджмент знаний позволяет развивать креатив, способствуя повышению мотивации у работника. В целом, знание – это способность к действию.

На сегодняшний день знания становятся важным стратегическим ресурсом. Катализаторами менеджмента знаний являются:

- 1) информационные и коммуникационные технологии;
- 2) структуры и процессы;
- 3) менеджмент человеческих ресурсов.

Наиболее распространенными катализаторами считаются информационные и коммуникационные технологии. Однако возникает вопрос, являются ли они важными для менеджмента знаний. В поисках ответа на этот вопрос рассмотрим данные технологии более подробно.



***Рыдак Інна Канстанцінаўна** – кандыдат эканамічных навук, дацэнт кафедры арганізацыі і кіравання БДЭУ. Даследуе пытанні развіцця сістэмы кіравання персоналам. Мае шэраг публікацый па дадзенай тэматыцы.*

На отечественных предприятиях зачастую игнорируется значимость новых информационных технологий при решении задач в области управления персоналом. Так, в результате проведенных исследований ряда отечественных предприятий было выявлено, что только 19% HR-специалистов используют в своей профессиональной деятельности интернет-технологии. Далеко не везде автоматизировано выполнение четко формализованных учетных задач; практически не задействованы технологии дистанционного обучения. Объяснением тому могут служить следующие положения:

- недостаточная осведомленность и компетентность работников кадровых служб в вопросах практического использования информационных технологий;
- психологическая неподготовленность персонала к работе, обучению, проверке знаний и умений, а также своих психофизиологических особенностей и возможностей в новых условиях;
- недостаточная оснащенность предприятий компьютерной техникой и средствами связи, вследствие чего ограничивается, или даже полностью исключается, внедрение и/или развитие применения прикладных систем.

Стоит отметить, что в настоящее время кадровые службы выходят на качественно новый уровень своего развития, поэтому работа с документами становится второстепенной по отношению к таким направлениям ее деятельности, как формирование и развитие корпоративной культуры, планирование карьеры, бюджетирование персонала, коучинг, моббинг, мониторинг управления персоналом и др. В связи с этим в рамках развития службы управления персоналом представляется важным разработка и внедрение либо выбор готовых автоматизированных систем хранения, учета и работы с данными о персонале. Использование такого рода технологий позволит значительно сократить время работы, связанной с документооборотом.

К тому же в последнее десятилетие появились новые информационные технологии, возможности которых позволяют работникам кадровых структур не только сократить время на ведение и учет документации, но и эффективно выполнять все последующие функции службы управления персоналом (подбор персонала, развитие и мотивация персонала, оценка персонала и т. д.). К таким программным продуктам можно отнести приложение «Управление персоналом» системы Oracle Applications от Oracle; модуль Renaissance CS Human Resources/Payroll системы Renaissance CS

НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЗАЧАСТУЮ ИГНОРИРУЕТСЯ ЗНАЧИМОСТЬ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РЕШЕНИИ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

компании Ross Systems; программный продукт Босс-кадровик; систему «Парус 8.1»; модуль «Управление персоналом» системы «Галактика»; программный продукт SAP R/3.

На сегодняшний день наиболее популярным программным продуктом является SAP R/3, который включает три области: логистику, учет и отчетность, управление персоналом. Компоненты модуля HR (Human resources – человеческие ресурсы), который в данном случае представляет наибольший интерес, показаны в таблице¹.

Таблица 1.

Компоненты модуля HR SAP R/3

Компоненты	Обозначение на русском языке	Функция
ORG	Организация и планирование	Образование рабочих мест и описание должностей
P&C	Планирование и контроль	Квалификация Требования Планирование карьеры Последующее планирование
PAD	Администрирование	Делопроизводство Данные о кадровом составе
TIM	Управление временем	Внесение изменений в информацию о персонале
TRV	Командировки	Расчет командировочных расходов
PAY	Расчет персонала	Начисление зарплаты и вознаграждений
INT	Международные расчеты	Специфика отдельных стран
ALL	Ограничение информации и расчетов	Основные функции Информация и расчеты

¹ Беляцкий Н. П. *Интеллектуальная техника менеджмента.* С. 124.

Все эти компоненты являются элементами общей интегральной системы, в которой, однако, они четко разграничены. Внедрение комплексного стандартного программного продукта может быть рациональным только в рамках целостного проекта. Причем временные и содержательные аспекты отдельных фаз внедрения могут быть разделены, то есть различные компоненты модуля смогут вводиться и использоваться независимо от времени внедрения других.

Система HR SAP R/3 включает все функции управления персоналом, которые встречаются в производственной практике и деловых отношениях. При этом поддерживаются и развиваются все поля деловых и специальных задач, которые существуют в рамках менеджмента персонала.

Какие же функции должна содержать система управления персоналом? Наиболее частый ответ – ВСЕ, а именно:

- все, которые можно структурировать и описывать во взаимосвязи между собой;
- все, которые имеют отношение к работе с персоналом или информации о персонале;
- все, которые содействуют или поддерживают самый различный опыт и методы работы с персоналом и работы персонала;
- все, которые облегчают и упрощают обработку, подготовку и систематизацию информации о персонале;
- все виды трудовой деятельности персонала фирмы.

Система управления персоналом содержит не только те функции, которые необходимы для работы с персоналом на производстве, но и функции, которые относятся к следующим областям:

- быстрая и точная обработка информации о персонале;
- начисление заработной платы и пособий;
- простые и прямые расчеты затрат на персонал и поездки сотрудников;
- поддержка планирования персонала;
- содействие прикладным исследованиям характеристики персонала и коллективов;
- графическое представление и статистический анализ организационного планирования;
- составление штатного расписания;
- кадровое регулирование.

Этот перечень функций является далеко не полным. Отдельные блоки системы в свою очередь разделяются на еще более «мелкие» встроенные элементы подсистемы. Продемонстрируем это на примере планирования персонала, которое делится на такие компоненты, как описание рабочих мест и должностей; квалификация и потребность в специалистах; планирование карьеры; подготовка персонала к повышению квалификации; планирование стоимости персонала; планирование высвобождения персонала.

Модульный принцип построения системы SAP R/3 продолжается и в системе HR («Human Resource Management» – управление персоналом). Система HR обладает свойством имплементации, то есть речь идет о возможности включения в эту систему дополнительных элементов, ее расширении и развитии. Она является интернациональной и применяется на предприятиях США и Западной Европы. Здесь отражаются



специфические особенности каждой фирмы, прежде всего в областях, которые имеют отношение к движению денежных потоков, налогам и заработной плате сотрудников. Национальные особенности могут быть учтены относительно быстро через специфические версии развития системы HR. Трудности здесь связаны со следующими областями деятельности:

- специальные данные о персонале, которые должны учитывать имеющийся опыт и особенности управления персоналом на данном предприятии;

- специальные требования к оценке персонала и его подбору. В целом, следует выделить преимущества, которые обеспечивает система HR SAP R/3:

- полное представление всего спектра задач по управлению персоналом – реализует системно-ситуационный подход к менеджменту персонала;
- расширение возможностей индивидуального развития персонала;
- полная интеграция с другими областями SAP R/3 как системы автоматизированного проектирования и управления фирмой;
- использование специфических возможностей и особенностей предприятия;
- возможность выхода на международный рынок;
- невозможность изолированных, «островных» решений;
- единство информации и руководства;
- повышение прозрачности;
- быстрая и актуальная информация;
- сокращение путей коммуникаций;
- гибкость и реакционные возможности при производственных, рыночных и налоговых изменениях;
- сокращение рутинной работы;
- незначительная зависимость от отдела.

При выборе программного продукта важно, чтобы модуль автоматизированной системы управления персоналом либо в целом программный продукт позволял одновременно формировать кадровую информацию и вести текущую работу с персоналом, а именно: формировать и вести штатное расписание; проводить анкетирование кандидатов и принимать их на работу; контролировать прохождение испытательного срока; вести и просматривать личные дела сотрудников; формировать трудовые контракты и вести кадровые документы и архивы; формировать и организовывать программы развития персонала; проводить оценку

и аттестацию персонала; получать кадровую отчетность и проводить кадровый анализ.

С целью повышения эффективности своей деятельности кадровым службам следует активно использовать интернет-технологии.

Популяризация Internet в Республике Беларусь открывает перед кадровыми службами новые возможности в решении профессиональных задач. С одной стороны, можно разместить на собственном или арендуемом интернет-сайте информацию о предприятии и его кадровых потребностях, а с другой – получить информацию, размещаемую на веб-страницах кадровыми агентствами и другими организациями.

Кадровым службам следует использовать возможность размещения информации в Internet для следующих целей:

- хорошие показатели в отчетах по анализу кадрового состава помогут создать положительный имидж предприятия (организации) в целом;
- информация о вакансиях позволит расширить круг претендентов и минимизировать расходы на рекрутинг.

Однако следует помнить, что сами по себе информационные технологии не могут качественно изменить уровень системы управления персоналом. Приобретение программного обеспечения не является панацеей от всех бед.

В традиционно-технократическом инновационном менеджменте и, особенно на европейских предприятиях, все еще преобладает заблуждение, что вычислительная техника сама по себе обладает магической силой и способна самостоятельно основательно изменить деловые процессы. Более того, участники данных процессов должны убеждаться на собственном опыте, что успех, прежде всего, зависит от их собственных усилий.

СОБСТВЕННЫЙ ОПЫТ ОПРЕДЕЛЕННОГО КРУГА ЭКСПЕРТОВ ПО ОБРАБОТКЕ ИДЕЙ ПОДТВЕРЖДАЕТ, ЧТО ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ СИСТЕМ ЗАВИСИТ ОТ ДИСЦИПЛИНЫ КРУГА ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

Собственный опыт определенного круга экспертов по обработке идей подтверждает, что эффективность использования компьютерных систем зависит от дисциплины круга пользователей. Например, можно интегрировать в одну систему любое количество устройств памяти, но собственная работа зависит от готовности и способности человека обслуживать систему.

«Заколдованный круг» доверия технологии вытекает из убеждения специалистов по информационным технологиям в том, что действительное достижение цели пользователи находится не в их компетенции, поэтому они не видят необходимости изучать методы менеджмента преобразований.



Ведущие менеджеры полагаются на то, что высокие инвестиции в информационные технологии стоят своих денег. В свою очередь пользователи информационных технологий чувствуют себя неудобно, так как они подчинились технике, но их не вовлекли в процесс инжиниринга.

Несмотря на колоссальное значение информационных технологий в XXI в., последнее слово в принятии решения всегда остается за работником. Следует отметить, что именно уровень квалификации и внутренняя мотивация сотрудника оказывают решающее влияние на эффективность использования информационных технологий. Поэтому представляется целесообразным своевременное и всестороннее развитие персонала организации, а также мониторинг мотивационных установок и корректировка мотивационного механизма в целом.

Эффективность функций инновационного управления персоналом на основе информационных технологий (ИТ) включает следующие аспекты:

- понимание ИТ-специалистами основных идей интегрированного менеджмента персонала;
- преодоление отчужденности между ИТ-разработчиками и пользователями;
- первичность бизнес-процесса, так как именно процесс определяет программное решение и нуждается в программном обеспечении; техника сама не принимает решений;
- только человеческий капитал обеспечивает получение новой стоимости, поэтому конструировать систему управления персоналом надо таким образом, чтобы сотрудники могли использовать свои знания с максимальным коэффициентом полезного действия;
- ИТ-инвестиции оцениваются по производительности труда;
- информационные технологии выбираются в соответствии с бизнес-процессами, техника поддерживает управление персоналом и не всегда представляет собой самый интеллектуальный путь к увеличению прибыли предприятия;
- трансформация знаний в инновационный процесс интегрированного менеджмента персонала, который включает функцию управления этими знаниями;
- информационные технологии требуют повышенного внимания к маркетингу процессов развития персонала;
- эффективность бизнеса приоритетно определяется таким менеджментом категорий, который интегрирует знания сотрудников.

ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ЦЕЛЕСОБРАЗНЫМ СВОЕВРЕМЕННОЕ И ВСЕСТОРОННЕЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ, А ТАКЖЕ МОНИТОРИНГ МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК И КОРРЕКТИРОВКА МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В ЦЕЛОМ



Список использованных источников

1. Бесяцкая, Т. Н. Антикризисное управление персоналом / Т. Н. Бесяцкая, Е. А. Идельчик, И. К. Рудак; под ред. Т. Н. Бесяцкой. – Молодечно: Победа, 2003. – 133 с.
2. Бесяцкий, Н. П. Интеллектуальная техника менеджмента: учеб. пособие / Н. П. Бесяцкий. – Минск: Новое знание, 2001. – 320 с.
3. Бесяцкий, Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Бесяцкий. – Минск: Современная школа, 2008. – 448 с.
4. Гринберг, А. С. Информационный менеджмент: учеб. пособие / А. С. Гринберг, И. А. Король. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. – 479 с.
5. Корнеев, И. К. Информационные технологии в управлении / И. К. Корнеев, В. А. Машурцев. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 158 с.

Дата поступления в редакцию 24.12.2009.