

УДК 331

***ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА  
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

***Баранова Е. Э.,***

*студентка 4-го курса экономического факультета*

*Кубанский Государственный Аграрный Университет имени И. Т. Трубилина,  
Краснодар, Россия*

***Саенко И. И.,***

*кандидат экономических наук*

*Кубанский Государственный Аграрный Университет имени И. Т. Трубилина  
Краснодар, Россия*

**Аннотация:** В современном обществе повсюду применяются информационные технологии (ИТ), в особенности зачастую на фирмах, для оптимизации рабочих процессов, а также достижения целей компании. Управление человеческими ресурсами (HRM) заключается в наборе работников, их обучения, формирования, вознаграждений на предприятии. В рамках управления человеческими ресурсами разработаны образовательные проекты, нацеленные на индивидуальное и профессиональное формирование сотрудников, которые способствуют увеличению конкурентоспособности компании. Формирование информационных технологий содействует инновациям в бизнесе, так как имеет огромное воздействие на организацию, к примеру применение ИТ-приложений для управления базой данных с возможными, действительными работниками, а также улучшения систем найма работников.

**Ключевые слова:** информационные технологии, человеческий ресурс, управление персоналом.

***THE IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY ON HUMAN RE-  
SOURCE MANAGEMENT***

***Baranova E. E.,***

*4th year student of the Faculty of Economics*

*Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin,*

*Krasnodar, Russia*

***Sayenko I. I.,***

*Candidate of Economic Sciences*

*Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin*

*Krasnodar, Russia*

**Abstract:** In today's society, information technologies (IT) are used everywhere, especially often in firms, to optimize work processes, as well as to achieve company goals. Human resource management (HRM) consists in the recruitment of employees, their training, formation, and remuneration at the enterprise. Within the framework of human resource management, educational projects have been developed aimed at the individual and professional formation of employees who contribute to increasing the competitiveness of the company. The formation of information technologies promotes innovation in business, as it has a huge impact on the organization, for example, the use of IT applications for managing a database with possible, actual employees, as well as improving employee recruitment systems.

**Keywords:** information technology, human resource, personnel management.

Информационные, в также коммуникационные технологии (ИКТ) оказывают огромное влияние на управление человеческими ресурсами.

Человеческие ресурсы и менеджеры в первую очередь заинтересованы в успехе бизнеса. Главная роль менеджмента человеческих ресурсов – сохранять систему и обеспечивать высококачественной рабочей силой. Стратегическое  
Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

планирование между человеческих ресурсов экспертами и руководителями немаловажно для прогнозов предстоящих потребностей бизнеса, для того чтобы установить, обучать ли современных работников, подготавливать их к увеличению или приглашать кандидатов с наиболее значительным уровнем способностей для пополнения существующей базы работников. Таким образом, подготовка и формирование менеджеров в сфере ИТ-инструментов подготовит их к качественному решению установленных задач [5].

Вовлечение работников к достижению организационных целей – основная отличительная черта каждого бизнеса. Управление также должно обеспечивать, что все без исключения отделы увеличивают эффективность своей работы, что ориентирована на увеличение конкурентоспособности компании [1]. Это допустимо при результативном применении специальных ИТ-инструментов управления персоналом.

В наше время компании осознали, что эффективный набор персонала неосуществим без применения ИТ. Компании сейчас применяют порталы вакансий в сети Интернет с целью поиска наилучших претендентов на данную должность [3]. Этот процесс стал результативным вследствие применения сети Интернет, так как многие люди узнают о предложении, и, таким образом, возрастает возможность найма результативных сотрудников (рисунок 1).

Работодатели имеют все шансы в сети Интернет предоставить всю нужную информацию, затрагивающую деятельность, карьеры, а также индивидуального развития любого работника. Это отличный маркетинговый инструмент для компании.

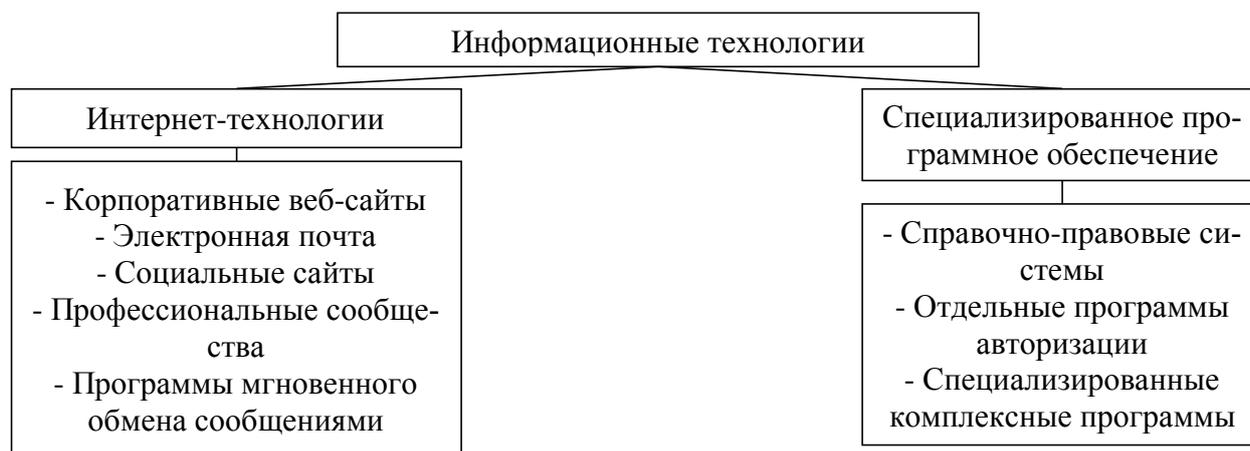


Рисунок 1 – ИТ в области управления персоналом [8]

Управление данными делается легче, если применяются ИТ, уменьшится ручная деятельность в документообороте. Многочисленные монотонные работы больше не исполняются вручную, это повышает эффективность деятельности и ее эффективность. Организационная эффективность может послужить причиной к преуспеванию бизнеса как в стабильной, так и в неустойчивой среде [4]. Деятельность, осуществление которой не отличается большим многообразием и зачастую повторяется, может не нравиться сотрудникам, что в окончательном результате приводит к поиску нового места деятельности либо уменьшению эффективности.

С поддержкой ИТ-инструментов возможно уменьшить расходы и увеличить эффективность компании. Для этого возможно ввести PlanSource систему льгот и технологий по начислению зарплаты, содержащей в себе систему вознаграждения работников. Что повергнет к уменьшению расходов и увеличению эффективности процессов [2].

Одним из ключевых процессов управлением человеческими ресурсами считается формирование человеческих ресурсов. Данный инструмент управления персоналом дает всю информацию о планировании преемственности работника, оценке общей производительности, а также обзоре индивидуальной воз-

возможности, в том числе подробный профиль работника. Огромным превосходством этого инструмента считается то, что информация, однажды введенная в систему, сохраняется в базе данных, а также имеет все шансы быть применены в перспективе. Это также приводит к существенной экономии денег компании. Не так давно Standard Life Group предоставила Oracle Human Capital Management Solutions механизм оптимизации расходов на человеческие ресурсы. Этот пример демонстрирует результативность стратегического изменения за счет увеличения квалификации работников [7]. Таким образом, они будут понимать свой личный уровень производительности в компании. Бонус должен оставаться для работников, которые работают сверхурочно, а также демонстрируют эффективные итоги.

Брендинг фирмы – важное условие в привлечении, а также удержании работников. Благодаря ИТ у компаний сейчас имеется вероятность обеспечить присутствие в сети Интернет, а также заинтересовать большое число потенциальных претендентов с наименьшими усилиями [1].

Тщательный брендинг, а также проектирование веб-сайта, присутствие на ключевых интернет-площадках, а также онлайн взаимодействие – все данные условия содействуют непосредственному взаимодействию с потенциальным претендентом либо работником и организацией.

Общественные сети, кроме того, играют большую значимость в брендинге фирмы. Общественные платформы стали основным источником данных, также претенденты больше находят систему в интернет-платформах, нежели посредством традиционных источников. Таким образом, фирмы обязаны поразмыслить о том, какую репутацию они желали бы сформировать, и какие ценности и сообщения они желали бы предоставить пользователям.

Мобильное приложение – прекрасный метод преобразовать брэнд фирмы во согласовании со запросами также увлечениями целенаправленной аудитории также дополнить ей интерактивности [3].

В конечном итоге, информационные технологии дали профессионалам по персоналу доступ к непростой аналитике, возвысив их работу на новейший уровень.

Со поддержкой аналитики эксперты по персоналу имеют все шансы отследить данные претендента и заметить, в тот или иной период большинство людей отклоняют (либо принимают) предложение, какое количество людей вовлечено в процессы, какой процент работников раскрывают свои электронные письма и многое другое. Для этого применяется Google Analytics, который раскрывает доступ к огромному числу сведений [8].

Подводя итоги, важно отметить, что эксперты по персоналу имеют все шансы принимать решения на базе сведений, а также применять данные с целью перемены и оптимизации нынешних работников процессов.

### **Библиографический список**

1. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: Учебное пособие / Под общ. ред. И.И. Мазура. - 2-е изд. - М.: Омега-Л, 2019. - 556 с.
2. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. - М.: Издательство ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - 203 с.
3. Никишина А. Л. Человеческий ресурс как основной фактор повышения конкурентного преимущества предприятия // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. - 2019. - №2. – 15 с.
4. Андреева И.В., Кошелева С.В., Спивак В.А. Управление персоналом. - М.: Издательство ОЛМА-ПРЕСС, 2020. - 367 с.
5. Крылов И.А. Информационные технологии: Теория и практика управления персоналом в России. - М.: Издательство Центр, 2018. - 231 с.
6. Гутгарц Р.Д. Использование новых информационных технологий в управлении кадрами // Менеджмент в России и за рубежом. - 2020. - №1. - 209 с.

7. Баронов В.В., Калянов Г.И., Попов Ю.И. Информационные технологии и управление. - М.: Издательство ДМК Пресс, 2020. - 283 с.

8. Управления качеством: теоретические и методические основы / Дьяков С.А., Саенко И.И. Учебное пособие / Под редакцией С. А. Дьяков, И. И. Саенко. - Краснодар, 2018.с.

*Оригинальность 94%*