

## ***ОСНОВЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ***

***Сергеева К.И.***

*Старший преподаватель, магистрант 2 курса*

*Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова*

*Северодвинск, Россия*

### **Аннотация**

С каждым годом в обществе увеличивается объем информации, растет ее роль в жизни человека. Информационные потоки пронизывают все сферы жизни человека и общества, управление человеческими ресурсами, а также деятельность кадровых служб предприятий не относятся к исключениям.

Внедрение новейших технологий в службах управления персоналом предусматривает рост конкуренции, необходимость быстрого принятия решений, направленных на потребность в оптимизации штатов. Управление персоналом, отбор, и обучение/переобучение работников играет большую роль в необходимости использования средств автоматизации предприятия для эффективного управления человеческими ресурсами.

**Ключевые слова:** информация, автоматизация, управление, кадровая служба, ресурсы

## ***FUNDAMENTALS OF INFORMATION SUPPORT FOR HR SPECIALISTS***

***Sergeeva K.I.***

*Senior lecturer, 2nd year undergraduate*

*Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov*

*Severodvinsk, Russia*

**Abstract**

Every year the amount of information in society increases, its role in human life grows. Information flows permeate all spheres of human life and society, human resource management, as well as the activities of personnel services of enterprises are not exceptions.

The introduction of the latest technologies in personnel management services provides for increased competition, the need for rapid decision-making, for example, aimed at the need for staff optimization. Personnel management, selection, and training/retraining of employees plays an important role in the need to use enterprise automation tools for effective human resource management.

**Keywords:** information, automation, management, human resources, resources

Практически все современные предприятия имеют отлаженную систему работы с персоналом, компьютерные программы, однако без использования необходимой кадровой информации (которой должен обладать каждый руководитель организации, принимающий решения по развитию персоналом) некачественно управляют человеческими ресурсами.

Благодаря достижениям в компьютерных технологиях и улучшения свойств техники повышается качество работы кадровых служб организаций. Предприятия, решая свои задачи, взаимодействуют с внешней и внутренней средой посредством информационных технологий.

Общее мнение о содержании кадровой информации и информационном обеспечении процесса управления персоналом отсутствует. А.А. Хохлов [6] считает, что в организации кадровых процессов особое внимание необходимо уделять учетно-информационной функции (создание, обработка, поиск и хранение сведений по персоналу) и довольствуется наименьшим набором информации о кадрах (фамилия, имя, отчество, дата рождения, уровень образование, занимаемая должность, периоды работы в организациях, наличие

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМЭИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»  
повышающих курсов и т.д.). Указанной кадровой информации не хватает для эффективного управления персоналом при использовании новейших информационных технологий.

Специалист сферы управления человеческими ресурсами Э.Е. Старобинский считает достаточным при оценке персонала на предприятиях использовать 79 показателей представленных в виде словаря деловых характеристик, они содержат примерно 480 отдельных позиций и оцениваются экспертами. В своих суждениях Э.Е. Старобинский не описывает каким образом обрабатывать и выдавать руководителям организаций полученную информацию. Это так же относится к обучению персонала и повышению его квалификации, что и уменьшает качество работы с персоналом [7].

Множество экспертов предлагают составить список социально-психологических качеств персонала, но обработать их без применения компьютерной техники очень сложно. Среди них: сведения по психологии труда, профессионально значимые качества (в том числе управленческие и деловые). Предлагаемый набор тестов создает определенные трудности использования как при найме, оценке, так и использовании персонала на конкретном предприятии [4].

Таким образом, для решения обозначенных проблем необходимо изучить вопросы информационного обеспечения процесса управления персоналом, найти варианты оптимизации этих процессов для облегчения работы специалистов кадровой службы, что позволит больше времени уделять стратегическим задачам.

Под информацией в широком смысле слова понимают одно из первичных, фундаментальных и универсальных свойств реального мира [7]. В рамках исследования оптимальным является следующее понятие:

Информация – это так называемые сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления [1]. Информацией являются какие-либо

сведения, которые наращивают запас знаний конечного потребителя об окружающем нас мире [3].

Информатизация – это организационный процесс (социально-экономический и научно-технический) основой которого являются создание, развитие, использование информационных технологий и средств всех сфер деятельности с целью повышения условий труда и качества жизни населения, значимого при улучшении эффективности всех видов производства [7].

Организацию информационной системы БД можно представить как объединение обеспечивающих подсистем, среди которых выделяют (рисунок 1):



Рис. 1 – Структура информационной системы как совокупность обеспечивающих подсистем [7]

Изначально информационные системы управления персоналом рассчитывались для компьютеризации типовых процессов учета персонала. Кадровая информация предприятия является объектом информатизации управления человеческими ресурсами, а ее предметом – подходящие информационные потоки.

Главными задачами информатизации управления человеческими ресурсами являются (рисунок 2):



Рис.2 – Задачи информатизации управления человеческими ресурсами [3].

В последнее время возникает новый комплексный подход к кадровой информатизации процессов – Human Resource System (HRS – системы управления человеческими ресурсами). Информационная HRS помогает сделать эффективное управление организационной структурой предприятия возможным. Она содержит инструментальные средства моделирования кадровых процессов и прогнозирует потребность в оценке качественного и количественного состава персонала, анализируя квалификационные требования к работникам. Увеличивается спрос на автоматизированные HRS, которые включают в себя технологии (связанные с учетом и сбором данных по персоналу) и делают возможным решение сложных задач для развития кадров предприятия, управления человеческими ресурсами.

Эффективное использование системы информационного обеспечения делает предприятие конкурентоспособным. С применением информатизации управления персоналом увеличивается эффект, связанный с:

- сокращением времени поиска необходимой кадровой информации по запросам;
- экономия времени при подготовке пенсионных и других отчетов;
- оперативное принятие управленческих решений;
- содержание полной достоверной информации трудовой деятельности каждого сотрудника организации;
- включением в кадровый резерв, с целью выявления перспективных работников;
- сокращение ручной обработки кадровых документов;
- оценкой потребности в вакансиях;
- кадровым перемещением (изменение категории, разряда, должности, и т.д.

Управляемый процесс как правило всегда связан с правильной организацией информационного обеспечения, в которую включаются: сбор, хранение, обработку и использование необходимой информации о состоянии управляемой системы. Эффективность данных систем управления человеческими ресурсами зависит от качества информационного обеспечения. Поэтому система информационного обеспечения всегда должна отвечать определенным требованиям (рисунок 3).

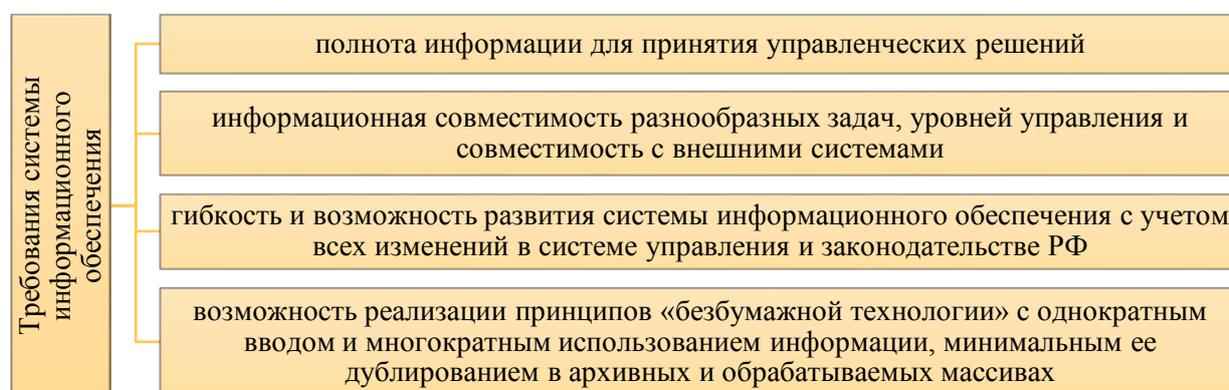


Рис. 3 – Требования системы информационного обеспечения [4]

Система управления имеет структуру, состоящую из двух подсистем – управляющая и управляемая. Управляющая подсистема в зависимости от цели

оказывает определенные воздействия на входную информацию управляемого объекта. Цель управляющих воздействий – перевести систему в желаемое состояние, то есть заставить управляемую подсистему выполнять определенную программу.

Основой принятия управленческих решений служит используемая на выходе информация, которая используется для вывода управляемой подсистемы по каналу обратной связи, поступающему в управляемую подсистему. Отсюда следует, что входной информацией при подготовке управленческого решения является совокупность данных о состоянии управляемой системы. Соответственно, образуются потоки информации.

Информационные потоки предприятия – динамические процессы перманентного преобразования внутренней среды предприятия [6]. Следовательно, это какое-либо движение информации от момента возникновения по всей технологической цепи преобразований [6].

Эти потоки изучаются на моделях процесса управления людьми, отражающих технологию преобразования (обработки) информации и также с техническими средствами ее обработки. Особое значение принимает организация потоков информации по двум направлениям: от управляющей подсистемы к управляемой (прямая связь) и от управляемой к управляющей подсистеме (обратная связь), которая представлена на рисунке 4.

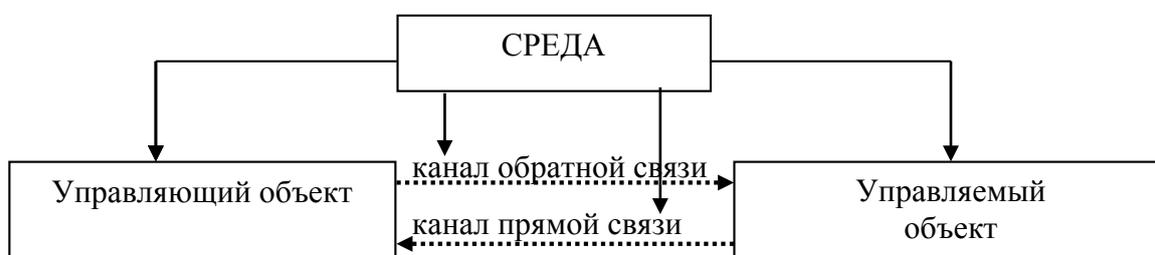


Рис. 4 – Схема передачи информации в системе управления персоналом [6]

С помощью наличия обратной связи возникает возможность постоянного сопоставления выходных величин с необходимыми значениями, в зависимости от величины отклонений принимаются управленческие решения.

Информационное обеспечение отдела управления человеческими ресурсами разделяются на немашинное и внутримашинное. Немашинный носитель информации системы управления персоналом представляет собой совокупность сообщений, сигналов и документов о прошлом, настоящем и планируемом состоянии персонала в форме, воспринимаемой потребителем без применения технологий информатики. Обмен информацией происходит в виде потока документов между подсистемами (управляемой и управляющей). На рисунке 5 представим схему передачи информации в системе управления человеческими ресурсами предприятия [6].

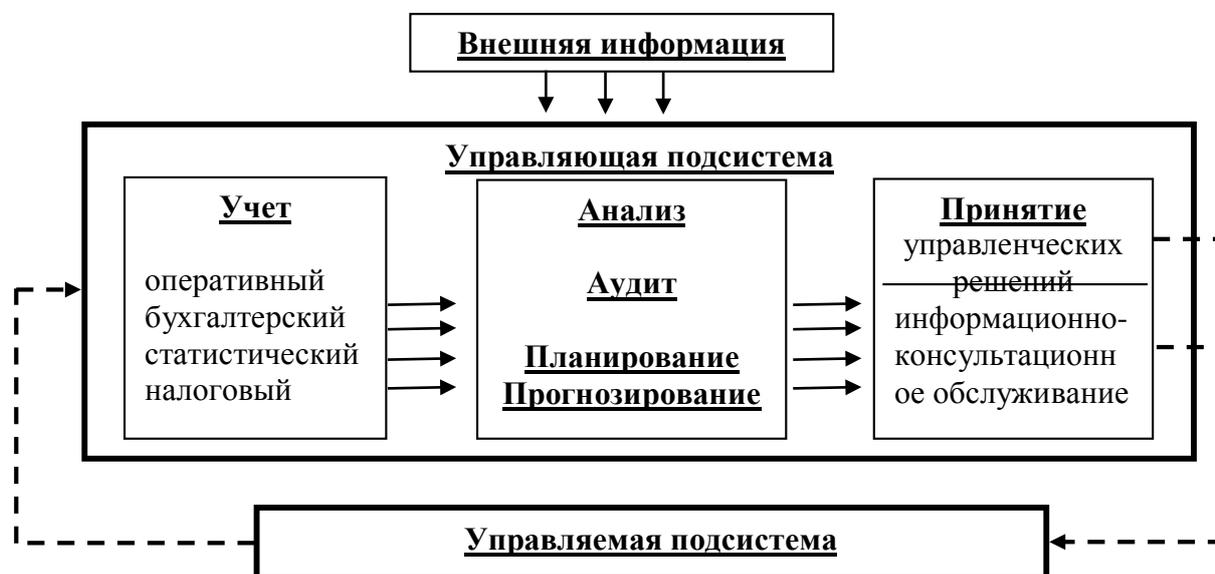


Рис.5 – Контур, составляющие управленческие системы информационного обеспечения [6]

От совершенствования информационного обеспечения кадровых служб возможны следующие благоприятные последствия: повышение контроля; снижение требований к обработке данных; улучшение производительности; повышение достоверности информации; ускорение и повышение качества обслуживания. Пользование автоматизированной системой управления

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»  
человеческими ресурсами в организации способствует повышению  
эффективности всей информационной системы в целом.

### **Библиографический список**

1. Российская Федерация. Законы. Об информации, информационных технологиях и защите информации: [федер. закон № 149: принят Гос. Думой 08 июня 2006 г.: одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61798/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/), доступ СПС «Консультант Плюс». (дата обращения 05.10.2021).
2. Аллин, О.Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала [Текст] : учеб. пособ. / О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. – М.: Генезис, 2015. – 248 с.
3. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособ. / Беляцкий Н.П., Велесько С.Е. – М.: Экоперспектива, 2016. – 352 с.
4. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – С 501-507 с. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2016. – 720 с.
5. Винокуров М.А. Автоматизация кадрового учета [Текст] / Винокуров М.А. и др. – М.: ИНФРА-М., 2001. – 222 с.
6. Масалова, Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом [Текст]: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Издательство «Юрайт», 2021. – С. 59-73.
7. Сайт «NovelGroupWise». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.microfocus.com/ru-ru/products/groupwise/specs>. (дата обращения 22.01.2022).

*Оригинальность 75%*