Хемт Ф.С., Альбекова З.М., Шестан В.Б.

Информационные системы в управлении человеческими ресурсами

*Северо-Кавказский федеральный университет (СКФУ)
(Россия, Ставрополь)*

doi:10.18411/sciencepublic-12-12-2019-09

idsp: sciencepublic-12-12-2019-09

Аннотация

В данной статье рассматривается информационная система управления человеческими ресурсами, которая предоставляет данные для многих корпоративных информационных систем.

Существует несколько вариантов обеспечения эффективного управления информацией, и эти варианты изучены для определения выгод с точки зрения затрат в каждом конкретном случае. За последние несколько лет индустрия программного обеспечения выпустила несколько продуктов, которые организуют различные информационные системы человеческих ресурсов

Быстро меняющиеся рынки, отрасли и услуги требуют организационной среды, способной постоянно адаптироваться к новым ярким идеям и сокращать время выхода на рынок. В этих конкурентных условиях управление человеческими ресурсами (УЧР) играет более важную роль, чем когда-либо, поскольку новые формы бизнеса требуют новых способов вовлечения людей.

Специалисты по управлению персоналом должны анализировать возможности социальной, экономической, политико-правовой и технологической среды для перестройки процессов и практик управления персоналом, которые являются ключевыми факторами успеха миссии и целей организации[1].

Существует множество терминов, используемых для этих систем, но наиболее распространенными являются следующие:

ЭУЧР (Электронное управление человеческими ресурсами),

ИСЧР (Информационные системы человеческих ресурсов),

СУЧР (Система управления человеческими ресурсами) [2].

Мы должны осознавать, что существует фундаментальное различие между ЭУЧР и ИСЧР. Информационная система человеческих ресурсов, как информационная система по человеческим ресурсам, имеет прямую реализацию в отделе кадров, и сотрудники этого отдела являются пользователями этой системы. Совершенствование кадрового отдела является основной целью ИСЧР, что косвенно улучшит бизнес.

Кадровая информационная система и конкурентоспособность бизнеса.

Применение информационной системы в управлении персоналом помогает организовать эффективное построение бизнеса для возможности соперничать с конкурентами. Кадровые информационные системы (human resource information system) позволяют специалисту по человеческим ресурсам (human resource) стать стратегическим игроком. Одновременно с увеличением функциональности и доступности, информационные системы человеческих ресурсов широко используются в организациях всех размеров. Стэнтон Д.М. и Куверт М.Д. показали, что использование информационной системы зависит от размера организации и ее имеющихся ресурсов [4].

Бизнес-организация становится успешной и способной соперничать с конкурентами, используя следующие информационные системы и технологии:

- информационные системы, поддерживающие кадровое планирование. Организации, участвующие в долгосрочном стратегическом планировании, например, те, которые планируют выйти на новые рынки, построить заводы или офисы в новых местах или добавить новые

продукты, для достижения своих целей будут нуждаться в информации о количестве и качестве имеющейся рабочей силы.

- информационные системы, поддерживающие трудовые переговоры.

Ведение переговоров с профсоюзами ремесленников, техников, офисных работников и фабричных работников требует информации, собранной из многих информационных систем людских ресурсов. Кадровая группа завершает работу в ходе переговоров, необходимо иметь возможность получать многочисленные специальные отчеты, в которых анализируются позиции организации и профсоюза в рамках, как отрасли, так и текущей экономической ситуации.

- специализированное программное обеспечение кадровых информационных систем. Это программное обеспечение доступно для всех типов и размеров компьютеров, включая микрокомпьютеры[3].

Программное обеспечение, специально разработанное для функции управления человеческими ресурсами, можно разделить на две основные категории: программное обеспечение для комплексных информационных систем о людских ресурсах и программное обеспечение с ограниченной функциональностью, в которых пакеты поддерживают один или несколько видов деятельности в области людских ресурсов.

- электронный подбор персонала / отслеживание кандидатов.

Исследование авторов Чепмен, Д. С. and Вебстер, Д. ж, показывает, что информационная система электронного подбора персонала управляет описаниями должностей и вакансиями, поиском кандидатов и процессом собеседования [5]. Она также упоминается как система отслеживания кандидатов; это веб-приложение, которое позволяет в электронном виде обрабатывать потребности организации в трудоустройстве.

Применение информационной системы в управлении человеческими ресурсами позволяет организации конкурировать на глобальном уровне. В настоящее время во всех сферах деятельности и бизнес-процессах организации подавляющее большинство процессов автоматизировано, и информационные системы используются во всех аспектах бизнеса.

1. Mayfield, M. J. Mayfield, S. Lunce, (2003), Human Resource Information Systems: A Review and Model Development, *Advances in Competitiveness Research*, Vol. 11, Issue 1.
2. Kavanagh, M.J, Mohan, T. (2009), *Human Resource Management – Basics, Applications and Future Directions*, Sage.
3. (2010) *Upotreba informaciono-komunikacione tehnologije u Republici Srbiji*, RZS Srbije Beadles, A., Lowery, C., Johns, K., (2005), „The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector“, *Communications of the IMMA*, Volume 5, Issue 5.
4. Stanton, J. M. and Coovert, M. D., 2004. Turbulent waters: The intersection of information technology and human resources. *Human Resource Management*, 43(2), 121–125.
5. Chapman, D. S. and Webster, J., 2003. The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2/3), 113–120.