

МЕСТО ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ

Статья посвящена вопросам использования информационных систем, в частности систем управления персоналом компании (HRM-систем), выявлению их особенностей, а также рассмотрению потребностей, определяющих необходимость внедрения HRM-систем на предприятии. Правильное применение современных систем управления является основой для эффективного и результативного функционирования предприятия и для его дальнейшего существования.

Ключевые слова: информационные системы, управление персоналом, HRM-системы, управление человеческим капиталом, управление рабочей силой, автоматизированные системы управления.

INFORMATION SYSTEMS' POSITION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The presented article is devoted to the use and consumption of information systems in particular human resource management systems (HRM-systems), to the identification of systems' features, as well as consideration of the needs for introducing HRM-systems in the enterprise. Accurate use of modern management system forms the basis of efficient and high-performance company's operating and future activity.

Keywords: information systems, human resource management, HRM-systems, human capital management, work force management, property management system.

Основным капиталом и гордостью многих компаний является команда специалистов, приносящая в общее дело свой наработанный опыт и профессиональное мастерство. Баланс ключевых аспектов работы компании, эффективность и результативность во многом зависят от грамотно построенной системы управления персоналом [5; 6].

Основной целью системы управления персоналом является сочетание достижения желаемых результатов деятельности этой системы путем воздействия субъекта управления на объекты управления. На пути к достижению данной цели не обойтись без обращения к передовым информационным системам.

Информационная система (ИС) – это система, которая предназначена для хранения, поиска и обработки информации и соответствующие организационные ресурсы (финансовые, технические, человеческие и т.д.), которые обеспечивают и распространяют информацию [3]. Дру-

¹ Магистрант АНО ВО «Российский новый университет».

гими словами, – это инфраструктура компании в целом, которая задействована в управлении информационно-документальными потоками (не только документооборот).

Автоматизированная информационная система (АИС) – это комплекс программно-аппаратных средств, предназначенных для сбора, хранения, обработки и передачи данных посредством систем связи и вычислительной техники. В настоящее время АИС повсеместно применяются в различных сферах деятельности: в логистике, промышленности, энергетике, в индустрии туризма и гостеприимства и др. Необходимость их внедрения на предприятии – это один из факторов успешного развития бизнеса. Стоит заметить, что термин «автоматизированная» в отличие от «автоматическая» подчеркивает сохранение за человеком общих или же не поддающихся автоматизации функций. АИС создает эффективную среду взаимодействия трех сфер: клиентов, сотрудников и деловых партнеров.

Наилучшим вариантом для компании будет система, которая учитывает специфики управле-

ния как на уровне управления персоналом, так и на уровне взаимоотношений с клиентами. Современные АИС обладают следующим рядом особенностей:

- увеличивающиеся темпы развития технологического прогресса ведут к необходимости постоянного соответствия требованиям современного программного обеспечения. Установленную систему необходимо обновлять, поддерживать, расширять, а иногда и вовсе менять на более подходящую;

- обучение персонала является неотъемлемым этапом внедрения АИС, так как просто установки программного обеспечения недостаточно. Штат сотрудников компании должен предусматривать наличие должности специалиста по информационным технологиям;

- внедрение системы обходится недешево. Устанавливая АИС, необходимо потратить средства на компьютеры, иную оргтехнику, послереализационное обслуживание и т.д.;

- информационные системы должны обладать должным уровнем безопасности, так как в них осуществляется работа как с финансовой информацией, так и с реальными деньгами;

- интерфейс – важный критерий выбора, поэтому необходимо обратить внимание на насыщенность экранов данными, цветовую гамму, размер шрифта и т.д., потому что сотрудники компании ежедневно будут проводить длительное время за компьютером.

Источниками правового регулирования отношений в области создания и применения автоматизированных систем и информационных технологий являются Конституция РФ, Федеральный закон «Об информации, информатизации и защите информации», Гражданский кодекс РФ, Федеральные законы «О лицензировании отдельных видов деятельности», «О связи» [1; 2].

Основным нормативно-правовым актом является Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», принятый Государственной думой 8 июля 2006 года. Сфера действия настоящего Федерального закона направлена на защиту информации, использование информационных технологий, осуществление права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации.

Все требования к автоматизированным системам в России изложены в ГОСТе 24.104-85 «Единая система стандартов автоматизированных систем управления. Автоматизированные системы управления. Общие требования», изданном в 2009 году [4]. Стандарт распространя-

ется на системы всех видов, кроме общегосударственных, и устанавливает общие требования к системам, к подготовке персонала, к функциям, к порядку проведения испытаний при вводе, к безопасности, к гарантии, к комплектности.

Для управления персоналом используются *HRM-системы* (Human Resource Management). В английском варианте синонимами данного термина могут быть HCM (Human Capital Management – управление человеческим капиталом) и WFM (Work Force Management – управление рабочей силой).

Функционал подобных систем гораздо шире, чем у систем автоматизации кадровых операций. Ключевым отличием HRS-систем является возможность работы с качественными показателями персонала помимо расчетного (налоговые вычеты, надбавки, заработная плата и т.д.) и учетного (документооборот, пенсионный и военный учет, штатное расписание, кадровый учет, учет рабочего времени и отпусков и др.) аспектов. Главной задачей, для решения которой внедряются и используются HRS-системы, является привлечение и удержание наиболее ценных специалистов.

Среди потребностей, определяющих необходимость внедрения HRM-систем на предприятии, назовем следующие:

- *повышение ценности человеческого капитала.* Персонал компании – наиболее ценный корпоративный актив, о важности которого нельзя поспорить даже в период экономического кризиса. При наличии грамотно продуманной системы управления персоналом компания будет стремиться стимулировать качественный рост своих специалистов, разрабатывая схемы мотивации, поощрительные и бонусные программы;

- *управление расходами.* HRM-системы способствуют четко спланированному процессу оптимизации расходов компании, ведь оплата труда сотрудников составляет около трети от общего объема расходов компании;

- *соблюдение правовых норм в полном объеме.* HRM-системы позволяют разрешать трудные вопросы в области регулирования взаимоотношений между работодателем и работником;

- *эффективное управление бизнес-процессами.* Внедрение и правильное использование HRM-систем позволяет оптимизировать такие процессы, как разработка гибкой системы расчета заработной платы, поддержание актуальных записей о сотрудниках компании, принятие кадровых решений, улучшение системы мотивации.

Что же даст внедрение HRM-системы на предприятии?

Эффект от внедрения такой системы, естественно, целиком зависит от конкретных условий на предприятии. Для расчета эффективности инвестиций в информационные системы, среди которых и инновационные системы управления персоналом, используется коэффициент ROI (Return of Investment).

Наибольшую сложность при расчете коэффициента представляет определение преимуществ, которые предоставляют информационные технологии. Например, за счет применения информационных технологий предприятие получает конкурентное преимущество, которое достаточно сложно перевести в показатели, необходимые для анализа инвестиционных вложений. Коэффициент возврата инвестиций рассчитывается по формуле:

$$ROI = \frac{\Delta\Phi}{И} = \sum_{i=1}^3 \frac{\Delta\Phi_i}{ТСО_i}, \quad (1)$$

где ТСО – показатель совокупной стоимости владения;

ΔΦ – суммарный эффект от внедрения;

И – инвестиции [8].

Второй показатель оценки эффекта – показатель NPV (Net Present Value) – чистая приведенная стоимость проекта. Для его определения необходимо спрогнозировать величину финансовых потоков за каждый год проекта, а затем привести их к общему знаменателю для возможности сравнения во времени:

$$NPV = \sum_{i=1}^N \frac{CF_i}{1 + ri} - I_0, \quad (2)$$

где I_0 – первоначальные инвестиции;

CF_i – чистый поток средств в год i ;

ri – годовая ставка дисконта в год i ;

N – период прогнозирования [7].

Не стоит недооценивать потенциальные возможности внедрения правильно выбранных

HRM-систем. Их можно представить как неотъемлемый элемент стратегического планирования и незаменимую помощь в контроле за работой предприятия, в частности в департаменте управления персоналом. Именно благодаря информационным технологиям процесс работы упрощается, становится более доступным, защищенным и исключаются ошибки, совершенные под воздействием «человеческого фактора».

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.: в ред. Законов Рос. Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2016).

3. ГОСТ 33707-2016 (ISO/IEC 2382:2015) «Информационные технологии (ИТ). Словарь».

4. ГОСТ 24.104-85 «Единая система стандартов автоматизированных систем управления. Автоматизированные системы управления. Общие требования».

5. Морозов М.А. Повышение эффективности управления персоналом (на примере предприятий туристической индустрии) // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 96–104.

6. Морозов М.А. Управление персоналом на предприятиях туристической индустрии // Стандарты и качество. – 2006. – № 2. – С. 54–58.

7. Трофимов В.В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении / Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов (СПбГУЭФ). – М. : Юрайт, 2012. – 521 с.

8. Медиаресурс для владельцев, управляющих и специалистов гостиничного бизнеса. Совместно с журналом «Современный отель» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hotelexecutive.ru>