

**Информационные**  

---

**технологии в**  
**кадровой работе**



Наиболее важными задачами кадровой службы государственных органов является организация деятельности по совершенствованию кадрового состава гражданских служащих, а так же грамотное документационное обеспечение. Использование информационных технологий в управлении кадрами организации могут значительно упростить выполнение вышеуказанных задач.

Внедрение информационных систем позволяет работать в едином информационном пространстве, быстро получать достоверную информацию, оперативно планировать и контролировать основные процессы.

Широкое распространение информационных технологий в сфере управления персоналом обусловлено стремлением предприятий соответствовать общемировым тенденциям экономического развития, в которых информационно-технологическому аспекту ведения бизнеса уделяется значительное внимание. Информационные технологии сделали жизнь специалистов кадровых подразделений значительно легче. Их можно разделить на 2 основные группы: Интернет-технологии и специализированное программное обеспечение.



# Информационных технологий в сфере управления персоналом

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

---

### ИНТЕРНЕТ- ТЕХНОЛОГИИ

Корпоративные веб-сайты  
Электронная почта  
Социальные сети  
Профессиональные сообщества  
Программы мгновенного обмена сообщениями

### СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Справочно-правовые системы  
Отдельные программы авторизации  
Специализированные комплексные программы

**Корпоративный Веб-сайт** является важнейшим элементом информационной системы компании. Его можно считать виртуальным офисом компании, работающим круглосуточно и доступным посетителям со всего мира.

**Электронная почта**— технология и предоставляемые ею услуги по пересылке и получению электронных сообщений по распределённой (в том числе глобальной) компьютерной сети. Для облегчения процесса ведения электронной переписки, сотрудникам отделов кадров рекомендуется пользоваться специализированными почтовыми программами.

**Программы мгновенного обмена сообщениями** — программы для обмена сообщениями через Интернет в реальном времени через службы мгновенных сообщений. Могут передаваться текстовые сообщения, звуковые сигналы, изображения, видео. Многие из таких программ могут применяться для организации групповых текстовых чатов или видеоконференций.



**Профессиональные Интернет –сообщества** представляют собой порталы или группы сайтов, взаимосвязанных по тематике и профессиональным интересам посредством ссылок – своеобразные виртуальные клубы, сообщества, сетевые профессиональные организации. Деятельность сетевого сообщества в сети предоставляет возможности для знакомства с составом и характеристиками составляющих его пользователей, специалистов в разных областях. При определенной активности в рамках подобного сообщества можно решать задачи и целевого подбора кадров. Для того чтобы найти носителя знаний, например по управлению персоналом, можно обратиться на определенные профессиональные ресурсы.

**Справочно-правовые системы** (информационно-правовые системы) — особый класс компьютерных баз данных, содержащих тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов. Кроме нормативных документов, они также содержат консультации специалистов по праву, бухгалтерскому и налоговому учету, судебные решения, типовые формы деловых документов и др.

**Экспертные системы** - это программные комплексы, аккумулирующие знания специалистов в конкретных предметных областях и тиражирующие их для консультирования менее квалифицированных пользователей.

**Отдельные программы авторизации** - это программные продукты автоматизирующие отдельные функциональные задачи. Как правило, это программы кадрового учета, расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации персонала.



В большинстве государственных учреждений уже применяются автоматизированные системы в управлении кадрами, что позволяет создать единую информационную среду и объединить все субъекты управления, повысить эффективность их работы. Использование современных информационных систем в деятельности по управлению кадрами создает ряд преимуществ по сравнению с традиционным подходом к организации работы кадровых служб и применением локальных кадровых программ.

Однако, в системе МЧС России подход к ведению кадрового делопроизводства остается в большей степени не охвачен информационными технологиями. Большинство учетных данных содержится на бумажных носителях, что значительно затрудняет процесс сбора, обработки и предоставления данных.



Наиболее подходящим программным продуктом будет являться автоматизированная система управления кадрами которая будет частью единой информационной системы организации МЧС России.

В обычных условиях кадровую информацию чаще всего используют отдел кадров и расчетный отдел бухгалтерии. Здесь решаются конкретные задачи управленческого учета: планирование и контроль штатного расписания, прием, перемещение и увольнение кадров, учет отпусков и командировок; расчет заработной платы и т.д. Каждая из этих задач представляет собой определенную последовательность действий (по сути, это производственные технологии).

Кроме того, круг лиц, которые в той или иной степени нуждаются в качественной кадровой информации, гораздо шире. Именно поэтому кадровый модуль в информационной системе, согласованный по структуре и формату данных с другими функциональными подсистемами, представляется более предпочтительным, чем локальная кадровая программа. С одной стороны, информационная система существенно расширяет число лиц, которые могут воспользоваться информацией со своего компьютера, а с другой – контроль и разграничение прав доступа гарантируют от превышения полномочий и несанкционированного обращения к кадровой информации.



Следует отметить, что учет кадров (а, точнее, кадровый документооборот) – только одна из кадровых функций, которая в достаточной степени формализована унифицированными документами, поэтому легко поддается автоматизации. При соответствующем уровне развития информационной системы могут успешно решаться и другие задачи управления кадрами государственных гражданских служащих: разработка кадровой политики в аспекте четкого определения организационной структуры и функциональных обязанностей служащих, планирование потребностей в кадрах (в том числе по отдельным должностям, специальностям и т.д.), отбор и расстановка кадров в соответствии с организационной структурой, контроль организации труда (перемещений, изменений оплаты труда, отпусков и др.), планирование и контроль повышения квалификации служащих и др.



Текст слайда