

УДК 930.22

Файзерахманов Рафис Миннахматович, магистрант, Институт «Таврическая академия», Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: fayzerakhmanovr@bk.ru

Научный руководитель: Башкова Инга Сергеевна, старший преподаватель, кандидат исторических наук, кафедра документоведения и архивоведения, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: inga4777@yandex.ru

ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАДРОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению особенностей применения новых информационных технологий в управлении кадрами организации, для повышения эффективности кадровых служб. В ходе работы изучены правовые документы, регулирующие документооборот в системе кадров, такие как Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»; ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207-2010 «Информационная технология (ИТ). Процессы жизненного цикла программных средств», ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО 13335-3-2007 «Информационная технология. Методы и средства обеспечения безопасности» и многие другие. Сделаны выводы об общем состоянии информационных технологий, его проблемах и перспективах развития.

Ключевые слова: документы, делопроизводство, документационное обеспечение управления, информационные технологии, информация, документооборот.

Fayzerakhmanov Rafis Minnakhatovich, Master's student, Institute "Taurida Academy", V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

e-mail: fayzerakhmanovr@bk.ru

Scientific supervisor: Bashkova Inga Sergeevna, Senior Lecturer, Candidate of Historical Sciences, Department of Documentation and Archival Science, V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

e-mail: inga4777@yandex.ru

INTRODUCTION OF NEW INFORMATION TECHNOLOGIES INTO THE HR ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

Annotation. The article is devoted to the consideration of the features of the application of new information technologies in the personnel management of the organization, to improve the efficiency of personnel services. In the course of the work, legal documents regulating the document flow in the personnel system were studied, such as Federal Law No. 149-FZ dated July 27, 2006 "On Information, Information Technologies and Information Protection"; GOST R ISO/IEC 12207-2010 "Information Technology (IT). Software lifecycle processes", GOST R ISO/IEC 13335-3-2007 "Information technology. Methods and means of ensuring security" and many others. Conclusions are drawn about the general state of information technology, its problems and development prospects.

Keywords: documents, office work, management documentation, information technology, information, document management.

Документационное обеспечение и управление документацией являются важными компонентами успешной работы любого учреждения. Для достижения намеченных целей России в мировом информационном пространстве необходимо применять правильные методы документационного обеспечения. В этом смысле делается упор на документирование, упорядочивание документов и

организацию делопроизводства, а также на привлечение максимального количества примеров исследований и анализов.

Сегодня должно быть признано приоритетным внимание к юридическим, экономическим, организационным, кадровым и другим аспектам. Нехватка научно-теоретических разработок и недостаточное внимание государства к созданию концептуальной базы и выработке единых подходов в организации могут привести к различным негативным последствиям, включая несоответствие международным нормам.

Информационные технологии играют важную роль в обеспечении информационной интеграции в обществе. С помощью информационных технологий можно решить проблему хранения, подготовки и распространения актуальных и надежных данных. Таким образом, они помогают расширить различные производственные структуры, технологии и улучшить взаимосвязь между социальными, экономическими, политическими и культурными факторами. Исследования и анализы подтверждают, что общество может пользоваться информационным пространством в большей степени, чтобы получить доступ к большему и более достоверному количеству данных [1, 2, 4].

Актуальность изучения данной темы заключается в том, что кадровая документация представляет собой внушительный набор организационных документов, что значительно усложняет работу. Автоматизация деятельности сотрудников упрощает поиск документов, позволяет создавать электронные формы необходимых документов с уже имеющейся стандартной информацией и экономит время сотрудников.

Информационные технологии включают в себя широкий спектр различных дисциплин и областей, связанных с обработкой и управлением данными, включая использование компьютеров и вычислительной техники. В настоящее время под информационными технологиями подразумеваются компьютерные технологии, которые используются для обеспечения хранения, перевода, защиты, обработки и передачи информации.

Информационное общество представляет собой сложное сочетание материальных и информационных ресурсов, а термин «информационные технологии» представляет собой понятие о том, как эти ресурсы могут быть использованы. Ключевыми пунктами информационного общества являются знания, наука, организационные факторы, интеллектуальные способности, инициатива и креативность [3].

Информационные технологии – это методы, производственные процессы и программно-технические средства, которые используются вместе в технологической цепочке. Основная цель информационных технологий – обработка, хранение, распространение, сбор и отображение информации для сокращения трудозатрат и увеличения оперативности и надежности.

Информационные технологии имеют несколько уровней представления, такие как концептуальное представление, описание информационных потоков и описание инструментальных средств, включая универсальные и специальные.

История развития информационных технологий началась в 1950-х годах с машинных языков и в 1960-х годах – с операционных систем. В 1970-х годах упор был сделан на человеческие ресурсы для разработки и сопровождения программного обеспечения. В 1980-х годах произошли значительные улучшения, и технологии перешли на создание средств взаимодействия пользователей с компьютером при создании программного продукта.

Таким образом, информационная технология – важнейшее направление развития современного мира, которое приобретает все большую значимость и приводит к более продуктивной работе с информационными ресурсами.

Недавнее исследование в области управления кадрами подтверждает влияние информационных технологий на систему управления персоналом. Внедрение новых информационных технологий позволяет совершенствовать процессы оптимизации затрат на персонал и управления предприятием в целом.

Существует различное программное обеспечение управления кадрами: любительские программы, автономные программы, программы, выполненные

по заказу, модули к бухгалтерии и системе управления предприятием (импортные и отечественные).

Однако несмотря на все преимущества новых информационных технологий, есть ряд проблем в их применении. Проблемы включают недостаточную компетентность руководства и рядовых работников в сфере управления, приверженность традиционному подходу в управлении, необходимость анализа существующей системы управления и организационная перестройка предприятия. Поэтому необходима оценка и анализ существующей системы управления, чтобы успешно реализовать потенциал информационных технологий в управлении кадрами.

В сфере управления используются различные типы программных продуктов. Любительские программы применяют небольшие компании для автоматизации только некоторых функций. Автономные программы создаются специализированными коллективами и относятся к профессиональному уровню. Заказные программы также принадлежат к этой группе, но общие задачи и алгоритмы заранее обговариваются с клиентом.

Модуль бухгалтерии широко используется в России для автоматизации бухгалтерских задач, но кадровые функции являются второстепенными. Приобретение такого пакета связывает компанию с определенной системой управления кадрами.

Внедрение модуля в систему управления предприятием возможно лишь при наличии особых условий, решение о которых принимает руководство отраслевого управления в Москве. Этот подход компанию заставляет следовать тому же пути во всех регионах, иначе могут возникнуть информационные разногласия, которые затруднят управление.

Наиболее перспективным является модуль в системе управления предприятием, который учитывает все особенности управления и упрощает взаимодействие между структурами управления и организациями. Кроме того, этот модуль позволяет поэтапное совершенствование любых модулей, входящих в корпоративную систему.

В ходе исследования программного обеспечения для управления кадрам было выявлено, что система автоматизированного делопроизводства «1С» является эффективным инструментом ведения штатного расписания, управлении личными карточками, формировании приказов и других аспектов управления кадрами.

Кроме того, данная система подходит для использования в учреждениях различных структур, что облегчает ее внедрение в многие организации.

Преимущества автоматизации управления кадрами очевидны. Во-первых, это позволяет значительно сократить время обработки документов, что позволяет сотрудникам быстрее решать актуальные задачи. Во-вторых, система выполняет рутинную работу, освобождая сотрудников от дополнительных задач. Это значительно улучшает эффективность работы руководства компании и позволяет сосредоточиться на более важных аспектах управления.

Проведено множество исследований и анализов, которые подтверждают огромный потенциал автоматизации управления кадрами с помощью программного обеспечения «1С». Важно отметить, что данная система является надежным инструментом, который решает множество задач и помогает сотрудникам фокусироваться на важных вопросах, связанных с управлением кадрами.

Список литературы:

1. Власенко Е.А. Информационные технологии в управлении персоналом / Е.А. Власенко, М.А. Дерюгин // Гуманитарный вестник. 2016. № 6 (60). С. 35–39.
2. Гайдукова, О.В. Информационные технологии в управлении персоналом: основные проблемы и пути их решения / О.В. Гайдукова, Ю.А. Жилов // Бизнес-информ. 2017. №2. С. 70–74.
3. Дубровина И.А. Использование информационных технологий в управлении кадрами [Текст] / И.А. Дубровина, С.В. Афонина // Молодежный научный вестник. 2015. №4. С. 114–118.

4. Дьячковская Т.Ю. Оценка влияния информационных технологий на эффективность кадровой деятельности // Экономические науки. 2018. № 2 (50). С. 70–75.