

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Присяжнюк А.В.

Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт»

Исследована роль и влияние информационно-коммуникационных технологий в управлении персоналом организаций. Выявлен ряд аспектов, которые улучшают и ускоряют выполнения задач по управлению. Проведенный анализ новых сфер жизни персонала для использования полученной информации для решения определенных задач. **Ключевые слова:** информационно-коммуникационная технология, персонал, информация, персонал.

Постановка проблемы. Надобность информационно-коммуникационных технологий для эффективного управления персоналом организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Отечественные и зарубежные исследователи (В. Авдеев, В. Гончаров, Н. Горелов, И. Дороница, В. Иванова, Г. Зайцев, А. Кибанов, М. Магура, Т. СантаЛайнен, Б. Смирнов, В. Травин, Т. Черняк, С. Шекшня и др.) отмечают усиление влияния информационно-коммуникационных технологий на участие в управлении персоналом организаций всех сфер деятельности. Это совсем не означает потерю необходимости руководителя как главного звена в управленческой цепочке. Речь идет о внедрении и использовании новых (перспективных) методах, которые помогут руководителям более эффективно заниматься управлением персоналом, с меньшими затратами времени.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Стоит вопрос о том, в какой мере нужно использовать современные информационные технологии и в какой именно ситуации. Ведь не каждый руководитель согласится с этим фактом. Нужно четко разграничивать в каких именно перспективах это нужно внедрять. Для эффективного использования этих технологий необходимо правильно классифицировать соответствие технологии к рабочему процессу, с которым ее будут использовать.

Цель статьи. Целью является предоставление информации о том, какую роль играют информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом. Являются ли они ключевыми аспектами в успешном управлении, которое прямо влияет на эффективную работу организации.

Изложение основного материала. Основным конкурентным преимуществом любой компании является профессиональное ядро ее кадрового потенциала.

Развитие мирового рынка выдвигает на передний план новые механизмы управления персоналом компаний различных типов, ведь традиционные схемы уже не могут обеспечить интенсивное развитие организаций. Например, тенденции роста популярности информационных технологий во всех сферах общественной жизни, с одной стороны, делают необходимым обучение персонала новым методам работы, с другой – от-

крывают перспективы для более эффективного управления кадрами [1].

Одной из главных задач, которая сопровождает становление интенсивно растущих компаний, является привлечение новых специалистов различных уровней и направлений. Для того, чтобы внести согласованность в их действия, часто приходится реформировать или, даже, перестраивать организационную структуру. В условиях, когда менеджеры пытаются сохранить установившиеся механизмы и рычаги влияния, определенных корректировок требует и разделение обязанностей и властных полномочий.

Развитие информационно-коммуникационных технологий открывает возможности использования новых процедур, позволяющих согласовать действия участников процесса вместе с решением задачи отыскания наиболее эффективного пути его протекания. В частности, с развитием электронно-вычислительной техники информация о потребностях, возможностях и характере протекания процесса производства определенных видов товаров и услуг может быть отображена и регулируется в режиме реального времени [2].

Кроме отыскания наиболее результативных форм организации труда, появляется возможность анализа новых сфер жизни персонала для использования полученной информации на решение задач сбалансированного взаимодействия персонала и организации. Например, сегодня специалисты по подбору персонала все чаще используют методики отбора претендентов, которые включают анализ аккаунтов в социальных сетях. Создаются также отдельные социальные сети, функционирование которых направлено на отыскание работников и работодателей друг другом.

В рамках отдельных предприятий создаются системы управления трудовыми ресурсами (HRMS – Human Resource Management Systems), которые могут охватывать все уровни управления предприятием – операционный, тактический и стратегический [3]. Кроме того, с помощью таких систем решаются задачи кадрового учета, оплаты труда, системы управления трудовыми ресурсами, которая включает в себя стандарты по найму, подбору, оценке, обучению, развитию и мотивации персонала.

Существует целый постоянно обновляющийся комплекс программных продуктов для решения указанных задач.

Развитие информационно-коммуникационных технологий выходит на качественно новый уровень вместе с развитием научно-технического прогресса. Вместе с этим, как мы видим, происходит революционизирование процесса управления кадрами.

Появляется возможность использования комплексной системы данных по кадровым ресурсам предприятия для повышения уровня и скорости принятия решений, автоматизации рутинных процессов и концентрировании управленца на стратегических задачах.

Вместе с тем, этот процесс не является линейным и постепенным. Наблюдаются спады в развитии технологий управления персоналом, которые напрямую связаны с развитием мирового рынка, финансово-экономического кризиса и процессов, сопровождающих его. Но на смену спада производства придет период его роста и актуальность информационно-коммуникационных технологий в управлении персоналом выступит на новом уровне.

Главные функции процесса управления персоналом, реализуемые на разных уровнях системы управления организацией, – выработка решений и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т. е. функционально включающий получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления – как информационную систему.

Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании. Оно включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные).

Процесс управления можно представить как обработку информации, следовательно, чем качественнее обработка информации, тем эффективнее управление. Информационные технологии участвуют в совершенствовании управления. В настоящее время на базе информационных технологий решаются важные задачи управления персоналом:

1. Планирование штанных расписаний с формированием должностных инструкций.
2. Учет персонала (персональные данные о сотрудниках).
3. Подбор новых сотрудников и перемещения.
4. Планирование и учет использования трудовых ресурсов.

5. Расчеты с персоналом (расчет выплат по оплате труда, пособия, контроль выплат, подотчетные лица).

6. Учет подотчетных сумм и депонентов.

7. Систему управления документами.

8. Персонализированный пенсионный и налоговый учет.

Стоит отметить, что важную роль программного обеспечения играет в защите информации участвующей в управлении персоналом.

Для успешного осуществления коммуникации менеджеры должны руководствоваться следующими правилами:

1. Перед коммуникацией четко определить идеи, вкладываемые в послания. Необходимо учитывать цели и установки тех, кому направлено послание, и тех, кого оно касается.

2. Проанализировать истинную цель каждой коммуникации. Следует определить самую важную цель, а затем адаптировать язык, интонацию и подход в целом с тем, чтобы все они способствовали достижению поставленной цели. Не следует добиваться слишком многого одной коммуникацией.

3. Проанализировать все физическое и человеческое окружение при любой коммуникации. Большое значение имеют: выбор времени коммуникации, личная или иная форма коммуникации, социальный климат в организации, в подразделении и т.д. Коммуникация должна постоянно приспосабливаться к изменяющимся условиям среды.

4. При планировании коммуникации необходимо консультироваться с другими сотрудниками; часто важно добиваться участия других сотрудников. Это может придать дополнительную убедительность и объективность сообщению. Часто те, кто оказал помощь в планировании коммуникации, окажут ей активную поддержку.

5. Следует обратить самое пристальное внимание на интонацию и основное содержание сообщения. Это сказывается на позиции людей, которым направлено сообщение.

6. Следует воспользоваться возможностями, когда они представляются, включить в сообщение нечто полезное и ценное для его получателя. Подчиненные с большей готовностью откликаются на такие сообщения.

7. Необходимо устанавливать коммуникацию не только на сегодняшний день, но и на будущее. Хотя коммуникация направлена на решение в первую очередь непосредственных задач, она должна быть организована с учетом прошлого опыта и соответствовать долговременным интересам и целям организации.

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, которая циркулирует в системе управления при ее функционировании.

Информационно-коммуникационные технологии играют важную роль в системе управления персоналом и представляют собой технологии обработки информации, в том чис-

ле с использованием электронной техники.

В настоящее время на базе информационных технологий решаются важные задачи управления персоналом такие, как:

- планирование штатных расписаний с формированием должностных инструкций;
- учет персонала (персональные данные о сотрудниках);
- подбор новых сотрудников и перемещения;
- планирование и учет использования трудовых ресурсов;
- расчеты с персоналом (расчет выплат по оплате труда, пособия, контроль выплат, подотчетные лица);
- систему управления документами;
- персонализированный пенсионный и налоговый учет.

Информационные персонал-технологии сделали жизнь специалистов в сфере управления персоналом значительно легче. Их можно разделить на две группы: интернет-технологии и специализированное программное обеспечение.

К интернет-технологиям относятся:

Корпоративные Веб-сайты являются важным элементом информационной системы организации. Его можно считать виртуальным офисом предприятия, который работает круглосуточно и доступен посетителям со всего мира. Страницы корпоративных сайтов создаются с учетом интересов потенциальных работников и на них указываются преимущества, которые предоставляются сотрудникам компании, также на сайте можно посмотреть контакты предприятия, задать вопросы по свободным вакансиям.

Электронная почта – технология и предоставляемые ею услуги по пере-сылке и получению электронных сообщений по распределённой (глобальной) компьютерной сети. Для облегчения процесса ведения электронной переписки, сотрудникам отделов кадров рекомендуется пользоваться специализированными почтовыми программами. Почтовая программа – программное обеспечение, устанавливаемое на компьютере пользователя и предназначенное для получения, написания, отправки и хранения сообщений электронной почты одного или нескольких пользователей или нескольких учётных записей одного пользователя. Стоит также помнить, что правила ведения электронной переписки несколько отличны от ведения бумажной переписки.

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.

К специализированному программному обеспечению относятся следующие:

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 [6].

Экспертные системы – это программные комплексы, аккумулирующие знания специалистов в конкретных предметных областях и тиражирующие их для консультирования менее квалифицированных пользователей. Основная разница между информационно-поисковыми и экспертными системами заключается в том, что первые осуществляют лишь поиск имеющейся в их базе заданной информации, а вторые – еще и логическую переработку ее с целью получения новой информации.

Специальные комплексные программы – это программные продукты автоматизирующие в комплексе кадровый учет, расчет заработной платы, найм персонала, аттестацию, тестирование, оценку, обучение, развитие и мотивацию персонала.

Отдельные модули программы имеют локальное применение и могут быть рекомендованы только небольшим организациям для решения учетно-отчетных задач в конфигурации Зарплата – Кадры.

ERP-системы – набор интегрированных приложений, которые комплексно, в едином информационном пространстве поддерживают все основные аспекты управленческой деятельности предприятий – планирование ресурсов (финансовых, человеческих, материальных) для производства товаров (услуг), оперативное управление, выполнением планов (включая снабжение, сбыт, ведение договоров), все виды учета, анализ результатов хозяйственной деятельности.

В разрезе информационно-коммуникационных технологий информационная система управления персоналом представляет собой набор определенного программного обеспечения и технологий, позволяющих автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы в таких областях, как: управление кадрами, расчет и выплата заработной платы, табельный учет и документооборот.

Данное программное обеспечение позволяет координировать работу различных каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Кроме того, данное программное обеспечение дает работникам отдела кадров доступ к полной информации о сотрудниках.

В настоящее время на рынке представлено множество информационных систем для служб по работе с персоналом.

Выводы и предложения. Информационно-коммуникационные технологии играют значительную роль в управлении персоналом. Без них в наше время очень трудно представить эффективного управленца. Если руководитель хочет модернизировать уровень своих способностей то ему придется рано или поздно воспользоваться современными информационными технологиями. С все большим и большим развитием компьютерных технологий люди должны использовать их в полной мере, дабы идти в ногу со временем и улучшать уровень своих организационных способностей.

Список литературы:

1. Арский Ю. М., Гиляревский Р. С. Инфосфера: Информационные структуры, системы и процессы в науке и обществе [Текст] / Ю. М. Арский, Р. С. Гиляревский, И. С. Туров, А. И. Черный. – М : ВИНТИ, 1996. – 489 с.
2. Человек и информационная среда [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа : World Wide Web. – URL
3. Мелюхин И. С. Концепция управления деятельностью по формированию, использованию, ведению и защите информационной среды [Текст] / И. С. Мелюхин . – ВИНТИ, 1999. – 150 с.
4. (http://ru.wikipedia.org/wiki/Общегосударственная_автоматизированная_система_учёта_и_обработки_информации).
5. Информационная среда и развитие общества [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа : World Wide Web. – URL : <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/>.
6. Саак А.Э. Информационные технологии управления. / А.Э. Саак.- Спб.: Питер, 2008. – 320 с.

Присяжнюк О.В.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Резюме

Досліджено роль та вплив інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні персоналом організацій. Виявлено ряд аспектів, які покращують та прискорюють виконання задач по управлінню. Проведений аналіз нових сфер життя персоналу для використання отриманої інформації на вирішення певних завдань.

Ключові слова: інформаційно-комунікаційна технологія, персонал, інформація, персонал.

Prisyazhnuk A.V.

National Technical University of Ukraine Kiev Polytechnic Institute

ROLE INFORMATION-COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Summary

The role and impact of information and communication technologies in the management of staff organizations. We found a number of aspects that improve and accelerated form a job execution management. The analysis of new spheres of personnel to use the information received to solve certain problems.

Key words: information and communication technology, human resources, information staff.

УДК 070.42:004.5:316.7:621.397.132

ТЕХНОЛОГІЧНІ ПРИЙОМИ ОПЕРАТОРСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ЯКІСНОГО АУДІОВІЗУАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ

Тернова А.І.

Запорізький національний університет

У статті проаналізовані науково-теоретичні аспекти діяльності телеоператора та досліджені головні операторські прийоми, якими послуговуються фахівці у сучасному телевізійному виробництві.

Ключові слова: телебачення, оператор, зображально-виробничі засоби, аудіовізуальний продукт.

В наукових працях сучасних дослідників-журналістикознавців (В. Гоян, З. Дмитровський, А. Єрмилов, Г. Кузнецов, А. Камінський, І. Куляс, М. Лебедев, С. Медінський, О. Камінський, С. Корконосенко, М. Недопитанський, В. Олешко, О. Прядко, В. Шевченко, Р. Ширман та ін.)

представлений аналіз журналістських професій під різними кутами зору: нормативи, критерії професіоналізму, характеристики особистісних та спеціальних журналістських ознак та рис особистості працівника ЗМІ. Зважаючи на постійний інтерес науковців і практиків (Л. Артюшин,