**Содержание**

1. Какова роль современных информационных технологий в управлении персоналом и кадровой работе

2. Каковы возможности использования экспертных систем в деятельности по управлению персоналом

3. Охарактеризуйте возможности и особенности российских справочных информационных правовых систем

4. Каким образом можно использовать ресурсы сети Интернет в деятельности по управлению персоналом

5. Дайте развернутый сравнительный анализ программных продуктов, используемых Вами или приведенных в УМК по управлению персоналом или автоматизации функций кадровой работы. Ответ оформите в форме таблицы

Список литературы

# 1. Какова роль современных информационных технологий в управлении персоналом и кадровой работе

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) [5;с.201].

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 [2;c.30].

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

#

# 2. Каковы возможности использования экспертных систем в деятельности по управлению персоналом

Экспертные системы дают возможность менеджеру или специалисту получать консультации экспертов по любым проблемам, о которых этими системами накоплены знания.

**Экспертные системы (ЭС)** разработаны для самых различных предметных областей — коммерческая деятельность, финансовая сфера, аудит, медицинская диагностика, военная отрасль, геологоразведка и т. д. С каждым годом они находят все большее применение, и круг их пользователей расширяется [3; с.45].

В частности, создаются ЭС для службы персонала по отбору, оценке и расстановке кадров, которые рекомендованы для использования в банках, на промышленных предприятиях, в строительных организациях, рекрутинговых фирмах и в организациях других сфер деятельности. Такие ЭС позволяют выполнять компьютерное психофизиологическое обследование и тестирование работников, проводить профориентацию, профотбор, прием на работу, сокращение штатов, аттестацию, получать рекомендации по наиболее эффективному использованию каждого работника в условиях конкретного предприятия, создавать профили профессий и должностей, оценивать профпригодность работника, совместимость «команды» и другие функции.

Экспертные системы — разновидность прикладной программы, которая решает проблемы и делает выводы, объясняя их. Результат их работы заранее неизвестен, поскольку ход алгоритма рассуждений строится в зависимости от постоянно действующего при решении диалога с пользователем, а, следовательно, определяется его ответами. Экспертные системы являются первым этапом в создании искусственного интеллекта. На наш взгляд стоит выделить несколько аспектов использования ЭС в управлении персоналом:

1. **Прогнозирование.** Прогнозирование кадрового потенциала фирмы на определенный период времени.

2. **Обучение.** Эти системы констатируют и «отлаживают» знания ученика (ученика в широком смысле слова, т. е. человека, обучающегося чему-либо). В таких системах создана некая модель знаний ученика. Фактические знания ученика сравниваются с существующей моделью и при необходимости исправляются, дополняются, уточняются, т. е. «пробелы» в знаниях заполняются путем постоянного общения ученика с системой. Экспертные системы такого рода могут использоваться в кадровых службах при проведении мероприятий по обучению персонала.

3. **Управление.** Системы этого типа можно назвать интегрированными, поскольку они объединяют в себе элементы всех рассмотренных выше систем. К этому типу систем, например, принадлежит задача деловой активностью.

Экспертные системы можно также разделить на консультационные (или информационные), исследовательские и управляющие. Консультационные системы, могут использоваться в работе государственных служб занятости, кадровых служб фирм и рекрутинговых фирм.

В качестве реально действующей отечественной ЭС, предназначенной для решения кадровых вопросов, является интеллектуальная система психологических исследований **PSY** (состоит из более 6000 правил). Разработана в ВНТК «САЙНТЕКС» (г. Москва).

Система используется руководителями и специалистами кадровых служб при решении задач отбора персонала, анализа межличностных отношений в коллективе, ведении БД по кадрам. В ней хранятся сведения о личностных характеристиках людей, полученных в результате соответствующего тестирования.

В систему включены разнообразные тесты, позволяющие выявить уровень профессиональной квалификации работников, их психофизиологические параметры, а также проследить за динамикой изменения определенных характеристик, чтобы выделить те из них, которые имеют отклонения от общепринятых общественных норм.

В системе имеются также средства статистической обработки информации. Экспертная система **PSY** используется в некоторых коммерческих структурах и органах государственного управления РФ [1;с.114].

#

# 3. Охарактеризуйте возможности и особенности российских справочных информационных правовых систем

Наибольший интерес и практическую ценность для работников кадровых служб представляют справочно-информационные системы законодательных актов. Наиболее популярны в России программы «Консультант плюс», «Гарант» и «Кодекс» [1;с.111]. Система «КонсультантПлюс» позволяет практически мгновенно осуществлять поиски документов и их фрагменты. Отличительная особенность – возможность выбора логических условий при формировании запроса. Другие преимущества:

- возможность быстрого перехода из одного документа в другой по разветвленной системе перекрестных ссылок;

- получать списки (тексты) документов, информационное содержание которых взаимосвязано;

- осуществлять работу в многоканальном режиме просмотра текста документов;

- очень просто переносить текст выбранного документа в стандартный редактор Word и работать в нем: редактировать, добавлять новые фрагменты из других документов и т.д., а затем сохранять новый текст в необходимой папке;

- при наличии выхода в компьютерную сеть оперативно пополнять информационный банк из эталонного банка, причем уникальная особенность «Консультант Плюс» заключается в сочетании режима «гипертекста» с «кусочным» пополнением, т.е. без полной замены текстов.

В системе «КонсультантПлюс» содержатся документы, изданные высшими органами законодательной, исполнительной и судебной власти, а также министерствами и ведомствами. Поэтому здесь можно найти наиболее полную информацию по таким разделам, как гражданское законодательство, законодательство о труде, социальном обеспечении, браке и семье, административных нарушениях.

«Гарант» - справочно-информационная система, представляет собой собрание информационных блоков, каждый из которых, выделяется в обособленный тип системы. Например, Гарант – Практик, Гарант-классик, Гарант-универсал, Гарант Профессионал и др.

В систему «Гарант» включен большой раздел, посвященный различным формам документов, в том числе по трудовым отношениям и социальной защите. Все приводимые бланки соответствуют действующему законодательству и требованиям делопроизводства, сопровождаются нормативными актами. Присутствуют формы договоров, утвержденные нормативными актами государственных органов, а также типовые формы договоров, составленных юристами. Включены рекомендации о том, как скорректировать типовую форму под конкретную операцию.

Юридическая система «Кодекс», содержит более 70000 документов федерального законодательства, документы, касающиеся международного права, законодательство Москвы, Санкт-Петербурга, и других регионов, а также образцы правовых и деловых документов, комментарии, статьи, консультации и другие информационные и справочные материалы.

Программные решения «Кодекс» позволяют организовать информационную систему любого уровня: от индивидуального или коллективного (на базе программных комплексов «Кодекс») до корпоративного или глобального (на базе системы «Кодекс- Internet») c практически неограниченным доступом к информационным ресурсам любых, в том числе территориально удаленных пользователей.

# 4. Каким образом можно использовать ресурсы сети Интернет в деятельности по управлению персоналом

Новыми аспектами использования Интернет - технологий в кадровой деятельности являются, в частности:

1) проверка достоверности информации о претендентах на вакантные рабочие места;

2) нетрадиционные формы информационного взаимодействия с элементами потенциального рынка труда (биржи труда в рамках учебных заведений и кадровые агентства);

3) новые формы организации труда (организационно-структурные изменения на предприятии, связанные с дистанционными технологиями, например телеработа) и обучения (профессионально-квалификационные изменения персонала в результате использования методов дистанционного обучения);

4) информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда [2; с.105].

**Проверка достоверности информации о претендентах на вакантные рабочие места.** Доказано, что сохранность конфиденциальной информации в целях обеспечения экономической безопасности предприятия на 80 % зависит от правильного подбора, расстановки и воспитания персонала фирмы.

Помимо формализованных процедур при приеме на работу могут использоваться и неформальные аналитические процедуры, в частности проверка подлинности прилагаемых документов, особенно если речь идет о вакансиях, связанных с конфиденциальной информацией.

Сейчас помимо пенсионного фонда сбором информации о гражданах занимается налоговая служба. В настоящее время ведутся работы по такой форме персонифицированного учета, как присвоение каждому работнику личного идентификационного номера.

Налоговое ведомство первым автоматизировало свою работу и параллельно ведет учет населения страны. Данные в местные инспекции поступают автоматически — из роддомов, загсов, при получении иностранцем вида на жительство.

**Информационное взаимодействие с биржами труда в учебных заведениях.** Создание нового информационного общества сопровождается тем, что в информационный обмен вовлекаются все слои общества, особенно это касается молодежи, в том числе и учеников старших классов общеобразовательных школ и лицеев, а также студентов всех видов учебных заведений. Вопрос о возможности поиска кандидатов на вакантную должность посредством обращения в учебные заведения, причем даже к студентам средних курсов, уже ставится некоторыми авторами, тем более что имеется определенный опыт в такого рода взаимодействии.

Повсеместное создание вузовских бирж труда, имеющих обязательный выход в Интернет, будет способствовать эффективности трудоустройства молодежи, поскольку она более мобильна, чем старшее поколение. Более того, предоставление молодым людям больших возможностей трудоустройства естественным образом повышает вероятность нахождения соответствующего места работы и, как следствие, сокращает безработицу среди этой группы населения и уменьшает социальную напряженность в обществе.

**Новые формы организации труда и обучения.** Новый аспект применения Интернет-технологий, в частности поддержка дистанционной работы (телеработы), появляется в процессе решения задач управления кадрами, связанных с организационно-структурными изменениями на предприятии. Это приводит к децентрализации служебной деятельности в отдельных подразделениях предприятия во времени и пространстве.

Термин «телеработа», которому предшествовали термины «теледоступ» и «телекомпьютинг», обозначающий некий тип дистанционной работы по договору, был введен в употребление Европейской Комиссией в конце 80-х гг. XX в.

**Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда.** Типовые услуги различных кадровых агентств, имеющих представительство в Интернете: информирование о направлениях деятельности агентства; формирование и ведение банка вакансий с различной дифференциацией должностей и профессий; формирование и ведение банка кандидатов на вакансии с различной дифференциацией должностей и профессий; подбор кандидатов по требованиям работодателя; анализ резюме; предварительное собеседование с претендентами на вакансии; профессиональное и психологическое тестирование [1;с.81].

**5. Дайте развернутый сравнительный анализ программных продуктов, используемых Вами или приведенных в УМК по управлению персоналом или автоматизации функций кадровой работы. Ответ оформите в форме таблицы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Программа** | Место эксплуатации | Наличие информационных модулей | Назначение |
| **Фараон** | В крупных и средних компаниях | Модули не выявлены | 1.Организационная структура 2.Учет сотрудников 3.Управленческий учет 4.Учет рабочего времени 5.Расчет остатков отпуска 6.Планирование работы 7.Делопроизводство 8.Поиск информации 9.Построение отчетов |
| **Резюмакс** | для компаний, стремящимися эффективно автоматизировать подбор персонала, а также для кадровых агентств и одиночных рекрутеров.. | Модули не выявлены | Принимает от начальников отделов (работодателей) заявки на заполнениевакансий и автоматизирует процесс их утверждения.При необходимости предоставляет начальникам отделов ограниченныйдоступ к базе данных кандидатов на работу.Создает на Web-сайте раздел "Вакансии", посетив который кандидаты на работу могут проводить поиск вакансий, заполнять анкету, и подавать заявки на вакансии.Размещает на вашем Web-сайте вопросники для оценивания кандидатов.Позволяет кандидатам "подписаться" на уведомления о новых вакансиях.Полностью автоматизирует процесс конкурсного отбора кандидатов.Организует коллективную работу с электронной почтой.Посылает индивидуальные и групповые письма кандидатам.Проверяет антивирусной программой все входящие письма и файлы.Позволяет проводить поиск кандидатов по любым полям анкеты.Строит разнообразные статистические отчеты. |
| . **АиТ:\Управление персоналом** | Заводы группы «Братья Кнауф», Московский калийный комбинат, оркутинский пивзавод, АстраханьГазПром, Новороссийский морской порт,Газпромбанк и др. | Заработная плата;Кадровый учет;Табельный учет;Персонифицированный пенсионный учет;Конфигурация системы;Учет коллективных и бригадных работ. | Многообразие возможностей в представленных модулях:Заработная плата;Кадровый учет;Табельный учет;Персонифицированный пенсионный учет;Конфигурация системы;Учет коллективных и бригадных работ. |
| **TRIM-Персонал** |  | Основной единицей программы является персональная учетная карточка работника | - формирование персональных учетных карточек работников;- отслеживание контрактного статуса работника;управление сменами предусмотрена возможность создания списков по таким характерным признакам как контракты и документы. Документы и контракты, наряду с личной информацией о работнике, являются основой для формирования персональной учетной карточки, т. к. на основе этой информации строятся взаимоотношения фирмы и работника. |
| **Персонал-2000** | в средних и крупных предприятиях и организациях. |  | Хранение штатных расписаний и должностных инструкций организации;ведение учета вакансий в организации;учет и хранение личных дел сотрудников организации и претендентов на вакансии (персональные данные, образование, предыдущие места работы, навыки и умения, знание языков и т. п.);хранение резюме кандидатов на вакансии;учет и хранение результатов оценки кандидатов;формирование отчетов по персоналу, в том числе отчетов по запросу пользователя;хранение полностью настраиваемой структуры оплаты труда в организации для поддержки принятия решений по стимулированию сотрудников (возможно определение произвольных дополнительных выплат сотрудникам и должностным лицам организации). |
| **Oracle Human Resources Analyzer** | для управления персоналом средних и крупных предприятий | • Кадры.• Зарплата.• Табельный учет. | помогает автоматизировать:• табельный учет на предприятии;• процедуру найма персонала предприятия;• учет профессионально-важных свойств и деловых качеств сотрудников предприятия;• учет потребностей современного обучения персонала;• планирование развития карьеры сотрудников предприятия;• разработку компенсационной политики для персонала предприятия |

# Список литературы

1. Интернет для служащих государственных организаций и коммерческих фирм: Учебное пособие/ Под общ. Ред. Л.Д. Реймана – М.: ФИОРД-ИНФО, 2001. -272с.
2. Кисляков Ю.Н.., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.
3. Романов В.П. Интеллектуальные информационные системы в экономике: Учебное пособие/ Под ред. д.э.н. Проф. Н.П.Тихомирова. – М.: Изд-во «Экзамен, 2003. 496 с.
4. Уотермен Д. Руководство по экспертным системам: Пер. с англю – М.: Мир, 1989.- 388 с.: ил.
5. Экономическая информатика и вычислительная техника: Учеб./ Л.В. Еремин, А.Ю. Королев, В.П. Косарев и др. М.: Финансы и статистика, 1993.