



УДК 004.853

А.А. Хорьякова

Хорьякова Анастасия Александровна, студентка 2 курса группы ДОК/маг-15, информационно-библиотечного факультета Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: anastasiyanunaeva@mail.ru

Научный руководитель: **Галимова Елена Яковлевна**, кандидат педагогических наук, доцент Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33).

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В статье рассматриваются основные проблемы использования информационных ресурсов в управлении персоналом. Дается их характеристика и способы решения данных проблем.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая служба, информационные ресурсы.

А.А. Khoryakova

Khoryakova Anastasia Alexandrovna, 2-year student of the information and library department of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: anastasiyanunaeva@mail.ru

Research supervisor: **Galimova Elena Yakovlevna**, PhD (pedagogical), associate

professor of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar).

PROBLEMS OF INFORMATION RESOURCES MANAGEMENT STAFF

The article considers the basic problems of use of information resources in personnel management. Given their characteristics and ways of solving these problems.

Keywords: personnel management, personnel service, information resources.

В современном мире быстрый рост потребности общества в информации превратил ее в важнейший стратегический ресурс любой деятельности. Следовательно, развитие информационных технологий и создание информационного общества привели к тому, что информация стала использоваться не только для управления организации в целом, но и для функционирования отдельных областей деятельности, в частности для управления персоналом.

Сегодня успешность любой организации во многом зависит от человеческих ресурсов, их знаний, умений, навыков. Невозможно представить работу какой-либо организации без кадровой службы, ведь трудовой путь каждого человека начинается именно с общения с сотрудниками отдела кадров.

В любой организации система управления персоналом – это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Т.е. воздействие управляющей на управляемую подсистему с целью достижения поставленных целей развития и функционирования организации [1].

Кадровая служба с каждым годом становится все более значимой, поскольку она оказывает непосредственное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников, разрешает проблемы адаптации работников как к внешним, так и к внутренним условиям труда.

В настоящее время в системе управления персоналом происходят серьезные изменения, в связи с чем возникает потребность в специалистах, обладающих глубокими знаниями в данной области. Поэтому эффективное применение данных навыков на практике становится наиболее важной задачей специалистов кадровых служб. Следовательно, успешное развитие организации в современных условиях в большей степени зависит от конкурентоспособности работников, которая, в свою очередь, достигается постоянной подготовкой и переподготовкой персонала, повышением их квалификации, профессиональной ориентацией и др. [3]. Но сложившаяся в нашей стране государственная политика в сфере управления человеческими ресурсами оказалась неэффективной, поскольку в России ослаблена профессиональная школа подготовки кадров, отсутствует система развития персонала организации, разрушены прежние связи между профессиональным образованием и трудом.

Следовательно, для руководителей организаций первостепенной задачей должна стать планомерная подготовка и особенно переподготовка квалифицированных специалистов. На данный момент очень мало российских компаний, которые подготовку и постоянное повышение квалификации персонала ставят в ранг приоритетных задач. В большинстве случаев в данном вопросе организации продолжают сосредоточивать свое внимание на решении текущих проблем.

Эффективное управление персоналом организации невозможно представить без использования информации. Поэтому в своей работе службы по управлению персоналом анализируют данные по состоянию кадров организации, концентрируют в своем подразделении информационные

ресурсы, связанные с кадровой деятельностью, проводят их детальный анализ, что позволяет в дальнейшем сравнить показатели различных подразделений организации по годам или на данный момент времени для дальнейшей корректировки деятельности [2].

На сегодняшний день все больше происходят положительные изменения в области управления персоналом. Кадровики становятся людьми, которые не просто следят за надлежащим оформлением документов и личных дел работников организации, но и имеют возможность влиять на коллектив путем мотивации, а также применения иных методов повышения эффективности труда и достижения высокого уровня отдачи персонала для организации.

Следовательно, для того чтобы достичь высокого уровня профессиональной подготовки, работникам по управлению персоналом необходимо использовать в своей деятельности и информационные ресурсы, т.е. профессиональные сайты, печатные издания, в частности журналы, учебные пособия и др., предназначенные для данной области деятельности.

Существует ряд проблем, которые не дают в полной мере применять эти возможности на практике. Одной из главных проблем является низкий уровень образования работников кадровых служб. В стране практически не ведется подготовка специалистов в данной области. Поэтому квалификация работников по управлению персоналом большинства российских организаций не соответствует требованиям инновационного развития. Следовательно, можно говорить о низком образовательном уровне. Лишь каждый четвертый (25%) имеет высшее и незаконченное высшее образование, 36% – имеют среднее и средне специальное образование, остальные 39 % – практики, не имеют ни высшего, ни среднего специального образования.

Еще одним фактором является отсутствие специального образования. Если работник и имеет образование, то иного профиля. Больше всего в кадровых службах специалистов технического профиля: 42% закончили вуз

(техникум) по специальностям инженер, технолог и др. Наименьшее количество специалистов с гуманитарным образованием – всего (10%).

Немаловажной проблемой в данной области являются постоянные перемены в политической, экономической и социальной жизни общества, которые вынуждают службу по управлению персоналом постоянно изменять и свою работу. Если специалисты в организации не справляются со своими обязанностями, то причинами можно считать: неправильный подбор кадров; неверное распределение обязанностей; неточное или даже ошибочное определение целей организации на данном этапе развития и др. Снижают данные показатели и законодательное регулирование данной сферы. Нормативная база не успевает подстраиваться под изменяющиеся условия жизни, а специалисты, соответственно, под нововведения в законах.

Проблема использования информационных технологий в управлении персоналом является одной из важнейших в данной сфере. К сожалению, на сегодняшний день типичной является ситуация, когда в организации не уделяется достаточного внимания выявлению потребности в приобретении и совершенствовании новых информационных технологий, в частности компьютерного оборудования, переход на автоматизированные системы управления персоналом и др. Основными причинами таких ситуаций является слабая материальная база организации, отрицание руководителем необходимости инновационных изменений в области управления персоналом, нежелание работников в обучении и др.

Неосведомленность в области новейших компьютерных разработок как руководителей кадровых служб, так и сотрудников приводит к тому, что во многих организациях компьютер используется только для выполнения простейших операций учетного и расчетного характера. Данная проблема обусловлена также отсутствием образования у целого ряда сотрудников, возрастным фактором многих из них, ведь поколение прошлых лет наиболее трудно приспосабливается к новшествам и изменениям. Все это приводит к тому, что IT-служба не в состоянии создать удовлетворяющий таким задачам

в управлении кадрами программный продукт, что и приводит к отсталости таких организаций от других предприятий.

В настоящее время проблемы перехода к автоматизации управления в кадровой сфере решаются в основном с помощью приобретения готовых программных продуктов в форме пакетов прикладных программ (ППП).

Необходимо понять, что использование организацией современного оборудования, внедрение более эффективных и новейших технологий, возможные изменения методов руководства, а также проведение других организационных преобразований могут привести к изменению и содержания труда работников. В связи с этим возникает потребность в дополнительных знаниях, в развитии необходимых навыков и нестандартных подходов к работе. В этих условиях подготовка работников к выполнению новых функций и задач должна обеспечить наиболее успешную деятельность персонала, которая, в свою очередь, приведет к повышению деятельности организации в целом.

Служба по управлению персоналом организации – это структурное подразделение, уполномоченное осуществлять управление персоналом и организационно-методическое руководство мероприятиями в данной области, реализуемыми в организации [1].

Их главной целью является повышение эффективности работы сотрудников. А для этого необходимо совершенствовать качество профессиональных знаний работников, уровень их образования. Поэтому для реализации этих целей и существуют различные информационные ресурсы в области управления персоналом, такие как профильные сайты, порталы, журналы, справочники, учебная литература и др. Но воспользоваться в полной мере ими может лишь работник, имеющий определенный набор знаний в данной области, т.е. специалист по управлению персоналом.

Следовательно, для повышения эффективности работы в области управления персоналом нам необходимо оптимизировать трудовую деятельность каждого работника организации, а значит, мотивировать его

деятельность к постоянному совершенствованию, повышению своего уровня образования, к изучению того, что отвечает новым требованиям современного общества.

Список используемой литературы:

1. *Дейнека А.В.* Управление персоналом: учебник. М.: Дашков и К°, 2013. 292 с.

2. *Каймакова М.В.* Анализ использования человеческих ресурсов. Ульяновск: УлГТУ, 2010. 80 с.

3. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.