|  |  |
| --- | --- |
|  | **Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  **высшего образования**  **«Московский государственный технический университет**  **имени Н.Э. Баумана**  **(национальный исследовательский университет)»**  **(МГТУ им. Н.Э. Баумана)** |

ФАКУЛЬТЕТ **Информатика и системы управления**

КАФЕДРА **Компьютерные системы и сети (ИУ6)**

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ **09.03.01 Информатика и вычислительная техника**

**Отчет**

**по домашнему заданию № 1**

**Название:** Управлении персоналом с использованием информационных технологий

**Дисциплина:** Экономика

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Студент | ИУ6-72Б |  |  | С.В. Астахов | |
|  | (Группа) |  | (Подпись, дата) | | (И.О. Фамилия) |
|  |  |  |  | |  |
| Преподаватель |  |  |  | | В.В. Гуренко |
|  |  |  | (Подпись, дата) | | (И.О. Фамилия) |

Москва, 2022

**ВВЕДЕНИЕ**

Информационные технологии с каждым годом оказывают все большее влияние как на экономику, так и на повседневную жизнь людей. Этапы качественного развития большинства отраслей (энергетики, медицины, образования, торговли, финансового сектора, страхования и др.) и государственного управления, в том числе в военной сфере, связаны с внедрением информационных технологий.

Мировой опыт показывает, что конкурентоспособность национальной экономики в целом связана с развитием информационных технологий. По данным Всемирного экономического форума, индекс конкурентоспособности экономики государств имеет высокий уровень корреляции с индексом развития в странах информационно-коммуникационных технологий [1].

В настоящее время государство проявляет все большую заинтересованность в развитии российских информационных технологий. Во время пандемии COVID-19 был подписан указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года", нацеленный, в числе прочего, на так называемую «цифровую трансформацию» [2]. Как следствие этого указа, был учрежден национальный проект «Цифровая экономика» [3].

Основная причина влияния ИТ на экономический рост заключается в том, что в настоящее время ИТ стали новым языком делового общения, основой современной деловой среды. Они не только и не столько повысили производительность труда, сколько изменили мировое экономическое устройство, создали новые стандарты менеджмента и маркетинга, ускорили процессы обновления товаров и услуг, сблизили экономики разных стран [4].

**1 Классификация HRM-систем**

Повышение качества управления персоналом на современном этапе является одним из главных составляющих элементов экономической политики любого предприятия. Одним из важнейших путей решения этой проблемы является автоматизация деятельности по управлению персоналом, что позволяет предоставить руководству и службам предприятия оперативный доступ к данным по кадровым ресурсам предприятия, повысить уровень и скорость принятия решений, обеспечить оперативность внутреннего документооборота, административного контроля и многое другое [5].

Неотъемлемой частью автоматизации служб управления персоналом предприятий и организаций является создание так называемых систем управления трудовыми ресурсами или персоналом (HRM - cистемы).

Внутренняя организация такого рода систем зависит от того, для решения каких задач и выполнения каких функций они созданы. Их условно классифицируют на три уровня. Системы первого уровня предназначены для автоматизации расчета заработной платы. Системы второго уровня, в дополнение к функциям систем первого уровня, позволяют еще организовывать и исполнять штатное расписание, отслеживать динамику кадров. Системы третьего уровня автоматизируют функции обучения сотрудников по индивидуальным программам, их аттестацию, профессиональный рост и т.д., т.е. автоматизируют управление трудовыми ресурсами.

Для эффективной работы отдела кадров необходим комплекс программных средств, способный охватить все виды деятельности кадрового служащего. Однако стоит заметить, что данный комплекс может быть представлен как одним программным продуктом, так и отдельно взятыми инструментами, предназначенными для выполнения той или иной функции сотрудника. Чаще всего выделяют четыре вида программных средств, используемых в работе кадрового служащего [6]:

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <https://docs.cntd.ru/document/499055616>
2. <https://base.garant.ru/74404210/#friends>
3. <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/>
4. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18241458>
5. <https://s.natural-sciences.ru/pdf/2014/10/34297.pdf>
6. <https://ami.im/sbornik/MNPK-135-2.pdf#page=212>