

3. Lee J. and Hsieh M. An Interactive Mobile SMS Confirmation Method Using Secret Sharing Technique, Computers and Security. Vol. 30. № 8. P. 830–839, 2011.
4. Coskun B. and Giura P. Mitigating sms spam by online detection of repetitive near-duplicate messages, in 2012 IEEE International Conference on Communications, 2012. P. 999–1004.

Инновационные IT-технологии в управлении персоналом Войнова Е. В.

*Войнова Екатерина Владимировна / Voynova Ekaterina Vladimirovna - студент,
кафедра электронной коммерции, факультет информационных систем и технологий,
Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, г. Самара*

Аннотация: в данной статье рассматривается тема инновационных IT-технологий в управлении персоналом. Рассмотрены системы обрабатывающие информацию для наиболее качественного управления персоналом.

Ключевые слова: информационные технологии, HRM система, программы автоматизации, интернет.

Для российских компаний совершенно необходимо инновационное управление персоналом, без инноваций сложнее сохранять конкурентоспособность в условиях современного рынка. Создание инновационной системы предполагает использование таких методов, как инновационные технологии управления персоналом. Они создаются, с целью решения важных проблем, отдела кадров организации.

Процесс управления персоналом можно представить как множество сбалансированных, постоянно реализуемых решений, направленных на достижение главной цели функционирования организации. Создание каждого из этих решений должно быть обеспечено информационно [1].

Информационное обеспечение системы управления персоналом это комплекс решений по объему и размещению информации, которая циркулирует в системе управления. В нее входит оперативная и нормативно-справочная информация, классификаторы технико-экономической информации и системы документации.

Процесс управления можно представить как обработку информации, таким образом, что чем качественнее будет обработана информация, тем качественнее будет управление. Информационные технологии принимают участие в совершенствовании управления. В настоящее время на базе информационных технологий решаются важные задачи управления персоналом:

- Подбор персонала.
- Расчеты с персоналом.
- Системы управления документами.
- Налоговый и персонализированный пенсионный учет.
- Учет депозитов и подотчетных сумм.
- Планирование и учет использования ресурсов труда.

Важно отметить то, что одну из главных ролей программного обеспечения играет защита информации, участвующая в управлении персоналом [3].

С целью автоматизации службы управления персоналом в рамках компании создается информационная система HRMS (Human Resource Management Systems). Современные интегрированные HRM-системы содержат в себе шесть основных функциональных блоков, которые отвечают за расчет заработной платы, учет сотрудников, рекрутинг, управление талантами, управление эффективностью и обучением, и взаимодействие пользователей с системой. Эти блоки группируются на три уровня: пользовательский уровень, уровень развития персонала, а также уровень базовых операций [4].

Пользовательский уровень	Средства пользовательского взаимодействия				
	Процессы пользователя	Процессы менеджера	Процессы наемного сотрудника	Контент и коммуникации	Отчетность и анализ
Уровень развития персонала	Управление эффективностью и талантами				
	Управление эффективностью сотрудников	Планирование успеха	Управление компетенциями	Управление обучением	Управление карьерным продвижением
	Управление компенсационным процессом				
Уровень базовых операций	Структурирование заработной платы	Формирование не денежных компенсаций		Выплаты бонусов	
	Управление рекрутинговым процессом				
	Планирование найма персонала	Выставление вакансий	Обработка заявок претендентов	Адаптация новых сотрудников	
Уровень базовых операций	Управление трудовыми ресурсами				
	Контроль рабочего времени	Анализ рабочего времени		Контроль за сверхурочными	
	Базовые транзакционные процессы				
	Запись и хранение данных о сотрудниках	Управление выгодами	Расчет заработной платы	Управление позициями	Соблюдение законодательных и регулятивных требований

Рис. 1. Функциональные блоки в HRM системах [4]

На данный момент такие инструменты как: обучение сотрудников, а также менеджмент эффективности сотрудников, рассматриваются как неотъемлемая часть HRM платформ, предоставляемых крупными вендорами.

По оценкам TAdviser, крупнейшими поставщиками систем управления персоналом на российском рынке являются: 1С, Компас, Галактика ERP, БОСС-Кадровик и SAP ERP.



Рис. 2. Поставщики на российском рынке по количеству внедрений HRM-систем за 2013 г. [4]

Современные технологии делают возможным создание настоящей революции в управлении кадрами. Управленческий персонал и сотрудники получают доступ к системе содержащей все данные по кадровым ресурсам компании, это помогает повысить быстроту и надежность принятия решений, а также автоматизировать и систематизировать повторяющиеся процессы. Благодаря этому заинтересованность к информационным системам управления персоналом (ИСУП) увеличивается.

ИСУП представляет собой комплект определенного программного обеспечения и технологий, которые автоматизируют бизнес процессы в областях таких как: управление кадрами, расчет заработной платы, табельный учет. Такое программное обеспечение не только координирует работу каналов взаимодействия между персоналом и руководством: личное общение, телефон, но и координирует действия различных департаментов. Помимо этого,

данное программное обеспечение предоставляет доступ к информации о работнике, необходимой для планирования и контроля бюджетов по зарплате, обучению и т. д.

На рынке информационных систем управления персоналом на данный момент существуют три лидирующие системы это «RB HR & Payroll», «БОСС-Кадровик» и «1С: Зарплата и управление персоналом».

RB HR&Payroll - полнофункциональная система, позволяющая автоматизировать и упорядочить операции такие как:

- обучение и аттестация персонала;
- увольнение работников;
- управление штатным расписанием;
- расчет заработной платы и др.

Особенностью RB Human Resources & Payroll является наличие характеристик: работа на различных платформах и операционных систем; подстраиваемость под законодательства различных стран; открытый доступ к защищенным данным; расчет заработной платы с возможностью пересчета; поддержка документооборота; параметризируемые средства переноса результатов расчета заработной платы в систему бухгалтерского учета [2].

В «БОСС-Кадровик» имеются схожие наборы характеристик. Однако RB HR & Payroll, в отличие от «БОСС-Кадровик» имеет интерфейс с Lotus R/5, с возможностью доступа к системе с помощью браузера MS IE; возможность смены языка и мультивалютная обработка данных, возможность быстрого перехода с одной платформы на другую не требуя переобучение персонала [1].

1С: Зарплата и Управление Персоналом – это готовое к работе решение, в котором учтены мировые тенденции развития методов мотивации и управления персоналом. Она помогает автоматизировать решение следующих задач:

- анализа кадрового состава и учет кадров;
- обеспечение компании кадрами;
- обучение и аттестация персонала;
- расчет заработной платы и др.

В программе реализована возможность ведения учета нескольких организаций в единой информационной базе. Организации могут использовать общие списки физических лиц, классификаторы аналитической информации и т. д. При этом каждая организация может вести учет по общей или упрощенной системе налогообложения в рамках одной и той же информационной базы [5].

В настоящее время интернет все чаще начинает использоваться для поиска работы. В интернете можно найти в открытом доступе различные доски объявлений, виртуальные сайты кадровых агентств, корпоративные веб-сайты и т. д. Работодатели и кадровые агентства так же оценили интернет по достоинству. Бесплатность информации, общедоступность и скорость можно назвать основными достоинствами названных инструментов. Помимо этого, по сравнению с объявлениями в печатном виде они предоставляют возможность наиболее подробно сформулировать требования к претендентам. Благодаря этому повышается качество поиска и эффективность решения образовавшейся проблемы, когда необходимо найти специалиста в короткие сроки [3].

Помимо этого, благодаря интернету появляется возможность привлечения «удаленных» сотрудников из других городов. У удаленного сотрудника появляется возможность работать на данную компанию и взаимодействовать с другими сотрудниками с помощью сетевых технологий, при этом находясь в значительной удаленности от главного офиса компании. Благодаря этому увеличивается мобильность, как самой компании, так и сотрудников [6].

В качестве основных технологий, основанных на применении информационных технологий, можно назвать:

1. Контроль кадровой статистики и формирование базы данных учета.
2. Создание интерактивных приложений локальной сети с целью развития участия сотрудников в решении важных проблем.
3. Проведение онлайн конференций с участием сотрудников удаленных подразделений.
4. Удаленный доступ и онлайн связь для решения задач в области кадрового менеджмента (собеседование через Skype, передача электронных копий документов и т. д.) [2].

Благодаря технологизации процессов управления кадрами становится возможным решение ряда новых задач, при этом создаются новые возможности, в том числе:

- для менеджеров по персоналу: автоматизированный кадровый документооборот и подготовку внешней и внутренней отчетности; повысить эффективность производительность труда;

- для руководства: сократить период принятия управленческих решений; увеличить эффективность работы компании в результате точного распределения кадров [3].

В условиях нынешней кадровой работы нововведения значительная необходимость. Главная задача инноваций в управлении персоналом, это обеспечение фирмы работниками, которые постоянно генерируют инновациями во всех сферах своей деятельности, их рациональное использование с помощью создания условий для введения инноваций, профессионального и социального развития персонала с пользой, как для самих работников, так и для фирм и общества в целом [6].

Литература

1. Mnogosmenka. [Электронный ресурс]: Системы управления персоналом. Режим доступа: <http://www.mnogosmenka.ru/drugoe/personal.htm/> (дата обращения: 07.09.2016).
2. Devbusiness. [Электронный ресурс]: Обзор систем управления персоналом. Режим доступа: http://devbusiness.ru/development/hrm/ishmhmdv_hrpayroll.htm/ (дата обращения: 07.09.2016).
3. Кибанова А. Я. [Электронный ресурс]: Управление персоналом организации. Режим доступа: <http://econom-lib.ru/4.php/> (дата обращения: 07.09.2016).
4. [Электронный ресурс]: TADVISER портал. Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/index.php/HRM/> (дата обращения: 07.09.2016).
5. [Электронный ресурс]: TADVISER 1C: Зарплата и управление персоналом. Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения: 07.09.2016).
6. Долженко Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации, 2013. С. 149-153.

Системный анализ состояния экологии

Ермошина Л. Ю.

*Ермошина Любовь Юрьевна / Ermoshina Lubov Jurevna – студент,
кафедра механики грунтов, геотехники и геоэкологии, факультет гидроэнергетического строительства,
Московский государственный строительный университет, г. Москва*

Аннотация: в статье анализируется системный анализ состояния и перспектив данной проблемы в российской науке. Рассматривается потенциально огромный размер данной проблемы.

Ключевые слова: фактор, воздействие, термин, осмотр, строительство, структура, анализ.

В современных рыночных условиях экология, как не просто термин, а предмет дискуссий и увлеченных разбирательств, встречается как в научной литературе, так и в средствах массовой информации достаточно часто. Само количество фактов и обращений к тематике данного вопроса очень велико, что свидетельствует о потенциально огромном размере данной проблемы. Однако системный анализ состояния и перспектив данной проблемы в российской науке анализируется недостаточно. Однако просто перечисление проблем и фактов для науки не является полноценным фундаментом. Необходимо осмыслить, подвергнуть анализу состояние научной обоснованности и практики решений по вопросу внешних воздействий.

В настоящее время Статистической комиссией ООН разработаны новые критерии и индикаторы устойчивого развития, содержащие нередко весьма сложную систему показателей. Выделяется два подхода:

1) Построение интегрального, агрегированного индикатора, где агрегирование осуществляется на основе трех групп показателей:

- экологических;
- эколого-экономических;
- эколого-социально-экологических.

2) Построение системы индикаторов, каждый из которых отражает отдельные аспекты устойчивого развития. Выделяют такие подсистемы как:

- экономические;
- экологические;
- социальные;
- институциональные.