

КАДРЛАРДЫ БАШКАРУУ УЧУН МААЛЫМАТ СИСТЕМАЛАРЫ

Андакулов А.Ж.¹, Жамалова В.Ж.².

¹ЭИТУ, Санариптик трансформация жана программалоо институтунун магистранты andakulov@gmail.com.

²ЭИТУ, Санариптик трансформация жана программалоо институтунун доцентинин милдетин аткаруучу, venera1808@mail.ru.

Аннотация. Макалада персоналды башкаруу үчүн маалыматтык технологияларды киргизүү зарылдыгы жөнүндө маселе каралат. Бул технологияларды ишке киргизүүнүн оң натыйжалары аныкталды.

Өзөктүү сөздөр: персоналды башкаруу, автоматташтырылган маалыматтык системалар, маалыматтык системаларды өнүктүрүү принциптери.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Андакулов А.Ж.¹, Жамалова В.Ж.².

⁽¹⁾ МУИТ, магистрант Института цифровой трансформации и программирования, andakulov@gmail.com.

⁽²⁾ МУИТ, и.о.доцента Института цифровой трансформации и программирования, venera1808@mail.ru.

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о необходимости внедрения информационных технологий управления персоналом. Определены положительные эффекты от внедрения данных технологий.

Ключевые слова: управление персоналом, автоматизированные информационные системы, принципы разработки информационных систем.

INFORMATION SYSTEMS FOR PERSONNEL MANAGEMENT

Andakulov A.Zh.¹, Zhamalova V.Zh.²

⁽¹⁾ International university of innovative technologies, master of the Institute of Digital Transformation and Programming, andakulov@gmail.com.

⁽²⁾ International university of innovative technologies, Acting Associate Professor, Institute of Digital Transformation and Programming, venera1808@mail.ru

Annotation. The article considers the issue of the need to introduce information technologies for personnel management. Positive effects from the introduction of these technologies are determined

Keywords: personnel management, information systems, automated information systems, principles of information systems development.

Информационные системы управления персоналом представляют собой, набор определенных технологий и программного обеспечения, позволяющие совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табельный учет, управление кадрами, выплата зарплаты и расчет. Это программное обеспечение позволяет координировать действия различных департаментов, а так же каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Данное программное обеспечение дает персоналу доступ к полной информации о

работнике, необходимой для наилучшего контроля и планирования бюджетов по зарплате, обучению, командировкам.

Такие функции, как выработка решений и контроль за их исполнением, реализуются на разных уровнях системы управления организацией. Четкое исполнение этих функций дает нам возможность рассмотреть управление кадрами, как информационный процесс, т.е. функционально включающий хранение, обработку и использование информации, а саму систему управления - как информационную систему.

Управление персоналом - это сфера практической деятельности, которая направлена на обеспечение организации «качественным» персоналом и предусматривающая оптимальное его использование. Сегодня, управление персоналом тесно связано с информационными технологиями. Компьютерная техника, интернет, а также персонал, который владеет навыками работы с информационными технологиями - необходимые атрибуты конкурентоспособного предприятия.

В последнее время из-за интенсивного развития информационных технологий, стали выделять следующий сегмент программного обеспечения - автоматизированные информационные системы, сокращено - АИС. Созданные программы являются специализированным обеспечением и новой технологией. Если смотреть шире, то такие программы являются совокупностью организационного обеспечения персонала фирмы.

Они предназначены для своевременного обеспечения определенных подразделений организации специальной информацией. С другой стороны, информационными технологиями можно назвать и множество других программ, которые выключены в базы данных других специализированных программ. Любые автоматизированные системы должны соответствовать ряду принципов: Системность. Данный принцип заключается в том, что при декомпозиции должны быть установлены такие связи между структурными компонентами системы, которые обеспечивают целостность корпоративной системы и ее взаимодействие с другими системами. Нельзя разрабатывать какую-либо задачу автономно от других и реализовывать только отдельные ее аспекты. Задача должна рассматриваться комплексно со всеми возможными информационными связями. Развитие (открытость). Внесение в систему изменений, обусловленных самыми различными причинами (внедрением новых информационных технологий, изменением законодательства, организационной перестройкой внутри фирмы и т.п.), должно осуществляться только путем дополнения системы без переделки уже созданного, т.е. не нарушая ее функционирования.

Принцип совместимости заключается в том, что при создании системы должны быть реализованы информационные интерфейсы, благодаря которым она может

взаимодействовать с другими системами по установленным правилам. В современных условиях это особенно касается сетевых связей локального и глобального уровней. Принцип стандартизации (унификации). При создании системы должны быть рационально использованы типовые, унифицированные и стандартизированные элементы, проектные решения, пакеты прикладных программ, комплексы, компоненты. Задачи необходимо разрабатывать таким образом, чтобы они подходили к возможно более широкому кругу объектов. Игнорирование именно этого принципа привело в свое время к тому, что подсистема управления персоналом, несмотря на традиционный перечень задач и алгоритмов их решения, разрабатывалась на каждом предприятии самостоятельно, что привело к совершенно неоправданному расходу трудовых, материальных, финансовых и временных ресурсов. Принцип эффективности предусматривает достижение рационального соотношения между затратами на создание системы и целевыми эффектами, включая конечные результаты, отражающиеся на прибыльности и получаемые по окончании внедрения автоматизации в управленческие процессы. К числу принципов с полным правом можно отнести еще один - принцип первого руководителя: уровень компетентности руководителя любого уровня в производственных, административных, психологических и других вопросах определяет общие тенденции развития фирмы или ее подразделений и социально-психологический климат в коллективе (негативное отношение руководителя к каким-либо нововведениям является тормозом в развитии творческой и профессиональной инициативы работников всех категорий).

Рассмотренные принципы справедливы как для создания корпоративных систем, так и для автоматизации отдельных бизнес-процессов. В целом информационные технологии рассматривают как технологии, которые предназначены для упрощения деятельности предприятия, т.е. конечных пользователей.

Все информационные технологии, которые тесно связаны с персоналом, можно разделить на три группы: 1) Интернет - технологии; 2) Техничко - аппаратное обеспечение; 3) Специализированное программное обеспечение. К интернет-технологиям относятся программное обеспечение, всевозможные веб-сайты, электронная почта, программы мгновенного обмена сообщениями. Сейчас интернет-технологии, больше всего укрепились в информационной сфере. Техничко-аппаратное обеспечение включает в себя все физические части компьютера, телефонная связь и т.д. В состав специализированного программного обеспечения, входят информационно-правовые системы, отдельные программы авторизации, ERP-системы, которые используются специалистами по управлению персоналом. Существуют крупные интегрированные системы, которые, как правило, имеют модуль - «Управление персоналом и зарплата» в составе ERP-системы (Enterprise Resource

Planning system - система управления ресурсами предприятия) и отдельно от этой системы не продается.

А так как стоимость таких проектов может составлять миллионы долларов, то такие системы интересны крупным предприятиям сверхприбыльных отраслей. На другом полюсе стоят локальные, среди которых самая распространенная «1С.» - представляющая простой, коробочный вариант по внедрению и учетной системой по функциональности, но за счет практически монопольного положения компании на своем рынке занимающее доминирующее положение. Существуют и средние информационные системы, которые позволяют автоматизировать и облегчить работу с персоналом на всех уровнях, от оперативного (повседневный учет данных) до стратегического (принятие решений по развитию компании). 444 К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях значительно более полная функциональность.

Благодаря информационным технологиям решаются актуальные задачи в управлении кадрами на предприятии: 1) Формирование специальных инструкций и расписания для персонала; 2) Регистрирование персональных данных сотрудников фирмы; 3) Поиск новых кадров и их перемещение; 4) Использование трудовых ресурсов, их планирование и учет; 5) Оплата труда, выплата различных пособий, контроль за осуществляемыми выплатами; 6) Контроль подотчетных сумм; 7) Организация системы управления с документами; 8) Пенсионный и налоговый учет. Программное обеспечение играет очень важную роль в защите конфиденциальной информации, которая участвует в управлении персоналом предприятия. Эффект от внедрения информационных систем управления персоналом на предприятии можно рассмотреть в трех аспектах: Организационный - сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием; повышение качества кадровых решений; оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления, предусмотренной российским законодательством. Экономический - снижение затрат на управление персоналом; повышение производительности труда персонала; оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника предприятия. Социальный - персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия; ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия; подготовка руководящего резерва и продвижение по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия. Таким образом, управление персоналом - это совокупность воплощенных в жизнь решений по объему информации в организации, которая вращается внутри системы управления персоналом

организации при ее функционировании. Техничко-коммуникационные и информационные технологии играют самую главную роль в системе управления кадрами, а также технология обработки информации с возможным использованием специального оборудования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Еремин Л.В., Королев А.Ю., Косарев В.П.,** Экономическая информатика и вычислительная техника. - М.: Финансы и статистика, 2013.
2. **Информационные технологии управления: Учебное пособие. / Под ред. Ю.М. Черкасова.** - М.: ИНФРА-М, 2001.
3. **Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В.** Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. - М.: Новосибирск: СибАГС, 2005. - 146 с. 4455
4. **Саак А.Э.** Информационные технологии управления. М.: - Питер, 2008. - 320 с.
5. **Шайдуров А.А.** Современные аспекты использования информационных технологий в образовании. / Новые информационные технологии в образовании: материалы VII междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 11-14 марта 2014 г. - Екатеринбург, 2014. С 152-156.
6. **Жамалова В.Ж., Аскарлова Ч.Т.,** Методическое пособие. Основы HTML.2019.Б.
7. **Каримбаев Т.Т., Аскарлова Ч.Т., Сатаров Э.А., Раймжанова Ф.Р.** Разработка тестирующей программы на базе .NET-технологий. Наука и инновационные технологии. 2020. № 14 (14). С. 89-94.
8. **Бегалиев У.Т., Жамалова В.Ж., Кененбаева Г.М., Аскарлова Ч.Т., Рыспеков А.Р.** «Автоматизированная система для проведения рейтинга-конкурса среди ППС МУИТ» Свидетельство №681 Кыргызпатента, 2021
9. **Ч.Т.Аскарлова, Э.А.Сатаров, Ф.Р.Раймжанова.** Разработка тестирующей программы на базе .NET-технологий [Текст] // Наука и инновационные технологии. 2020. № 1 (14). С. 89-94.
10. **В.Ж.Жамалова, Ф.Р.Раймжанова, Э.С.Сатаров.** Программа тестирования с мультимедийными компонентами на основе WPF [Текст] // Наука и инновационные технологии. 2020. № 1 (14). С. 55-60.
11. **Т.Т.Каримбаев, А.К.Супибекова, Ж.А.Убайдылдаева.** Разработка информационно-коммуникационной и инновационной системы мониторинга основных фондов (на примере МОиН КР) [Текст] // Наука и инновационные технологии. 2016. № 10. С. 38-42.
12. **Т.Т.Каримбаев, В.Ж.Жамалова, А.Ж.Муралева, А.К.Сыябеков.** Трансформация спирометра ССП в цифровой прибор [Текст] // Наука и инновационные технологии. 2021. № 1 (18). С. 106-113