



**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.