

УДК 331

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Кушнарева И.В.

канд. экон. наук, доцент, доцент,

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в
городе Шахты*

Шахты, Россия

Козырева Т.И.

студент

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ в
городе Шахты*

Шахты, Россия

Аннотация

Статья посвящена роли информационных технологий в современном управлении персоналом. Рассматриваются ключевые направления внедрения ИТ: автоматизация подбора персонала через специализированные платформы, электронная система документооборота, анализ больших данных для прогнозирования потребностей и мотивационных стратегий, дистанционное обучение с использованием LMS-платформ, а также оценка эффективности труда с применением специализированных программ.

Ключевые слова: информационные технологии, управление персоналом, электронный документооборот, Искусственный интеллект, эффективность труда.

USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT

Kushnareva I.V.

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor,

Institute of Service Sector and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Shakhty, Russia

Kozyreva T.I.

student

Institute of Service Sector and Entrepreneurship (branch) of DSTU in Shakhty

Shakhty, Russia

Abstract. The article is devoted to the role of information technology in modern personnel management. The key areas of IT implementation are considered: automation of personnel selection through specialized platforms, electronic document management system, big data analysis to predict needs and motivational strategies, distance learning using LMS platforms, as well as labor efficiency assessment using specialized programs.

Keywords: information technology, personnel management, electronic document management, artificial intelligence, labor efficiency.

Современные компании сталкиваются с необходимостью эффективно управлять человеческими ресурсами, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке товаров и услуг. В условиях цифровой трансформации бизнеса традиционные методы управления персоналом уже не удовлетворяют потребности организаций. В этой статье рассмотрим, как информационные технологии влияют на управление персоналом, какие инструменты используются и какие перспективы открываются перед HR-специалистами благодаря внедрению новых технологий.

Рассмотрим основные направления использования информационных технологий (ИТ) в управлении персоналом.

Автоматизация процессов подбора персонала позволяет существенно уменьшить время, необходимое для поиска кандидатов, повысить точность их отбора и снизить расходы на привлечение новых сотрудников. Специализированные платформы, такие как HeadHunter и SuperJob, дают

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

возможность HR-специалистам оперативно находить подходящие резюме, автоматизировать рассылку вакансий и вести учет кандидатов [1].

Система электронного документооборота упрощает оформление трудовых отношений, сокращая использование бумажных документов и ускоряя обработку данных. Это особенно полезно для крупных компаний с большим числом сотрудников.

Системы анализа больших данных (Big Data) позволяют HR-отделам глубже понимать поведение сотрудников, выявлять потенциальные риски и разрабатывать стратегии мотивации и удержания персонала. Благодаря аналитическим инструментам также становится возможным прогнозировать кадровые потребности компании.

Платформы дистанционного обучения (LMS – Learning Management Systems) предоставляют сотрудникам возможность приобретать новые знания и навыки, не прерывая рабочий процесс. Эти платформы позволяют разрабатывать персонализированные образовательные маршруты, отслеживать прогресс и оценивать результаты обучения.

Программные решения для оценки эффективности труда помогают HR-специалистам объективно оценивать работу сотрудников, устанавливать цели и измерять их достижение. Интеграция этих систем с инструментами мотивации позволяет автоматически рассчитывать бонусы и премии [2].

Современные ИТ-решения позволяют HR-отделам оперативно получать необходимые отчеты и аналитические данные для принятия управленческих решений. Эти данные включают статистику по текучести кадров, уровню удовлетворенности сотрудников, затратам на персонал и другим важным показателям.

Крупные российские компании активно внедряют информационные технологии в управление персоналом. Например, Сбербанк использует автоматизированную систему подбора персонала, позволяющую обрабатывать тысячи заявок ежедневно. Яндекс применяет системы анализа данных для

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

мониторинга производительности сотрудников и разработки индивидуальных планов развития.

Теперь рассмотрим перспективы развития информационных технологий в управлении персоналом.

Для искусственного интеллекта нашли применение и в сфере управления. С помощью него можно автоматизировать многие рутинные процессы, такие как первичный отбор кандидатов, составление расписаний и мониторинг рабочего времени. Машинное обучение поможет точнее предсказывать потребности в персонале и улучшать качество подбора [3].

Технологии дополненной реальности найдут применение в обучении и адаптации новых сотрудников, позволяя проводить виртуальные тренинги и симуляции рабочих ситуаций.

Чат-боты и голосовые помощники будут использоваться для взаимодействия с кандидатами на вакансии, предоставления консультаций сотрудникам и автоматизации рутинных запросов в HR-службу.

Персонализированные решения и индивидуализированные подходы к обучению, развитию и мотивации сотрудников станут нормой благодаря применению Big Data и искусственного интеллекта.

Кроме того, искусственный интеллект будет играть ключевую роль в создании персонализированных карьерных траекторий. Анализируя данные о компетенциях, интересах и результатах работы каждого сотрудника, ИИ сможет предлагать индивидуальные планы профессионального роста, соответствующие как личным целям человека, так и потребностям организации. Это позволит компаниям лучше удерживать талантливых специалистов, повышая их вовлеченность и удовлетворённость работой.

Также системы машинного обучения откроют новые возможности для прогнозной аналитики, помогающей предвидеть изменения на рынке труда и адаптироваться к ним заранее. Прогностическое моделирование позволит HR-отделам планировать потребности в кадрах на основе внешних факторов, таких как

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

экономическая ситуация, технологические тенденции и демографические сдвиги. Это даст организациям преимущество в своевременной подготовке к изменениям и обеспечит устойчивость в долгосрочной перспективе.

Рассмотрим преимущества информационных технологий в управлении персоналом ниже в таблице 1.

Перспективы развития информационных технологий в управлении персоналом включают дальнейшее совершенствование искусственного интеллекта и дополненной реальности.

Искусственный интеллект может взять на себя рутинные задачи, такие как первичный отбор кандидатов, составление графиков работы и мониторинг времени.

Таблица 1 Преимущества информационных технологий в управлении персоналом

Преимущества	Описание
Сокращение времени принятия решений	Информационные технологии позволяют быстро обрабатывать и анализировать данные, что ускоряет процесс принятия решений на всех уровнях управления
Повышение качества кадровых решений	Системы управления персоналом обеспечивают доступ к полной информации о сотрудниках, что позволяет принимать более обоснованные кадровые решения
Автоматизация однообразных процессов	Информационные системы автоматизируют рутинные задачи, такие как учет персонала, расчет зарплаты и документооборот, что позволяет сосредоточиться на стратегических задачах
Снижение затрат	Внедрение информационных технологий снижает затраты на управление персоналом за счет оптимизации процессов и сокращения ручного труда
Повышение производительности труда	Использование информационных технологий позволяет оптимизировать использование профессиональных качеств сотрудников и повышать

	их производительность
--	-----------------------

Дополненная реальность найдет применение в обучении и адаптации новых сотрудников, предлагая виртуальные тренировки и симуляторы реальных рабочих ситуаций [4].

Информационные технологии играют ключевую роль в современном управлении персоналом. Они помогают оптимизировать процессы, повышать эффективность работы HR-отделов и улучшать условия труда для сотрудников. В будущем внедрение новых технологий будет способствовать дальнейшему росту производительности и конкурентоспособности компаний.

Библиографический список

1. Чукарин, А.В. Бизнес-процессы и информационные технологии в управлении современной инфокоммуникационной компанией / А.В. Чукарин. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 512 с.
2. Буримский, Н. А. Применение современных информационных технологий в управлении персоналом / Н. А. Буримский, Р. В. Голованов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2024. — № 9 (508). — С. 46-48. — URL: <https://moluch.ru/archive/508/111730/>.
3. Павлова, И. С. Подбор и отбор кадров на основе информационных технологий / И. С. Павлова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 43 (333). — С. 59-62. — URL: <https://moluch.ru/archive/333/74397/>.
4. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 271 с.

Оригинальность 75%