

Для всесторонней комплексной и качественной подготовки высококвалифицированных специалистов при организации педагогического процесса необходимо уделять обязательное внимание всем компонентам профессиональной компетентности экономиста, не останавливаясь только на функциональном, который заключается в передаче студентам совокупности необходимых знаний и формированию основных практических навыков.

*О. Д. Бушужева, магистрант
БНТУ (Минск)*

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Сектор информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) — сфера общественной жизнедеятельности, в которой происходит разработка, производство и использование информационных технологий и коммуникаций [1].

В последние десятилетия XX в. в ряде развитых стран происходил переход к использованию информационно-коммуникационных технологий в экономике: электронной техники, ресурсосберегающих технологий и новых систем управления. Этот процесс привел к существенным изменениям структуры хозяйства.

Использование предприятиями информационно-коммуникационных технологий привело к перевороту в получении, обработке, использовании, накоплении и передаче информации. Благодаря удобному использованию ИКТ, предпринимательская деятельность претерпела некоторые существенные изменения в таких областях, как:

- внутрипроизводственные процессы;
- структура предприятия;
- кадровая политика;
- стратегии развития;
- поведение на рынке.

ИКТ-сектор обогнал суммарные объемы нефтяной и сталелитейной промышленности во всем мире. Это подтверждает и статистика роста: если экономика в индустриальной стадии прирастает на 1–3 % в год, то мировая ИТ-индустрия увеличивается на 8–10 % [2].

В условиях развития современной экономики на предприятиях предлагается создать специальную информационную систему, которая будет основана на автоматизации управления персоналом. Такая система позволит вести кадровый учет, расчеты с персоналом, найм и подбор персонала, оценку, обучение, мотивацию и развитие трудовых ресурсов.

Использование различных информационных технологий в комплексе позволяет предприятию сформировать более полную информационную базу о кадрах. Интернет-ресурсы помогут подобрать персонал в соответствии со спецификой работ исходя из профессиональных и социально-психологических характеристик работников.

Результатами внедрения HR-системы (системы управления трудовыми ресурсами) являются:

- 1) удаленный доступ для сотрудников и руководителей;
- 2) электронное обучение;
- 3) доступ к сайтам для сотрудников, занимающихся поиском работы;

- 4) информационный портал сотрудников;
- 5) оценка и аттестация персонала;
- 6) интерактивное управление внештатными сотрудниками [3].

Таким образом, можно отметить, что информационные технологии ведут к положительным преобразованиям в экономической сфере. По-иному начинают выстраиваться отношения между работодателями и служащими, персоналом и клиентами. Образовываются новые средства коммуникации, которые увеличивают конкурентоспособность предприятия посредством создания гибкой системы организации. Все больше предприятий используют новые формы трудовых отношений: работа по договору подряда, по совместительству и на дому. Поэтому в процессе становления и развития информационного общества предприятия должны максимально широко использовать современные информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности, чтобы достичь наибольшего конкурентного преимущества и выйти на новый качественный уровень развития.

Литература

1. Горбунова, Ю. И. Информационное обеспечение экономической деятельности на современном этапе социально-экономического развития / Ю. И. Горбунова, А. В. Гладышева, О. Н. Горбунова // Соц.-экон. явления и процессы. — 2014. — № 2.
2. Абдрахманова, Г. И. Тенденции развития информационных и коммуникационных технологий / Г. И. Абдрахманова, Г. Г. Ковалева // Форсайт. — 2009. — № 4.
3. Гуттари, Р. Д. Информационные технологии в управлении кадрами / Р. Д. Гуттарц. — М. : ИНФРА-М, 2004.

*Е. В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
ВГТУ (Витебск)*

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В основе качественного управления человеческими ресурсами (УЧР) лежит качественная диагностика. В белорусском менеджменте сложилось определенное противоречие: с одной стороны, провозглашается, что люди — главный ресурс, цель и конкурентное преимущество организаций, а с другой стороны — кадровая функция имеет второстепенное значение. Ситуация во многом объясняется отсутствием традиций и методик оценки эффективности УЧР. Методики кадровой диагностики, имеющиеся в практике работы белорусских организаций, ориентированы на анализ традиционных направлений деятельности и практически не учитывают ее стратегические ориентиры и расчеты эффективности. Их можно условно разделить на два направления: анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации как часть традиционного анализа хозяйственной деятельности, который в современных условиях является малоинформативным для принятия управленческих решений; методика кадровой диагностики, ориентированная на расчет потенциала избыточной численности занятых для минимизации экономических и социальных затрат, связанных с высвобождением персонала. Соответственно нет анализа эффективности кадровых процессов, оценки их влияния на эффективность деятельности организации и ее стратегические цели. В современной экономической и управленческой литературе этот вопрос активно исследуется, причем существуют различные подходы. Правомерно выделить общие направления