

КАДРЛАРДЫ БАШКАРУУДА МААЛЫМАТТЫК ТЕХНОЛОГИЯЛАР

*Талантбекова Зарина Талантбековна
Токтомуратова Жанара Эркинбековна
Коргонбаева Алина Жанибековна –
магистранттар
Ош мамлекеттик университетти, Ош
Email-talantbekovazarina14@gmail.com*

Аннотация: Уюштуруучулук башкаруунун заманбап ыкмалары кеңири колдонулушун болжолдойт маалыматтык технологиялар. Маалыматтык кызматкер технологиялары HR жашоосун түзүүдө адистер бир топ жеңил. Бул макаланын максаты маалыматты изилдөө талдоо болуп саналат кызматкердм башкаруудагы технология. Чечилген ыраазычылык технологиясын карап чыгат ишканада кадрларды башкаруу маселелери.

Негизги сөздөр: маалыматтык технологиялар, кызматкерлер; уюштуруу; маалымат; системаларынын персоналды башкарууну автоматташтыруу

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

*Талантбекова Зарина Талантбековна
Токтомуратова Жанара Эркинбековна
Коргонбаева Алина Жанибековна – аспиранты
Ошский государственный университет, г. Ош
Email-talantbekovazarina14@gmail.com*

Аннотация: Современные методы организационного управления предполагают широкое использование информационных технологий. Информационные кадровые технологии значительно облегчают жизнь HR-специалистам. Целью данной статьи является анализ изучения информационных технологий в управлении персоналом. Рассмотрена технология благодарности, которая решила вопросы управления персоналом на предприятии.

Ключевые слова: информационные технологии, персонал; организация; информация; системы автоматизация управления персоналом

INFORMATION TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT

*Talantbekova Zarina Talantbekovna
Toktomuratova Zhanara Erkinbekovna
Korgonbaeva Alina Zhanibekovna – graduate
students
Osh State University, Osh
Email-talantbekovazarina14@gmail.com*

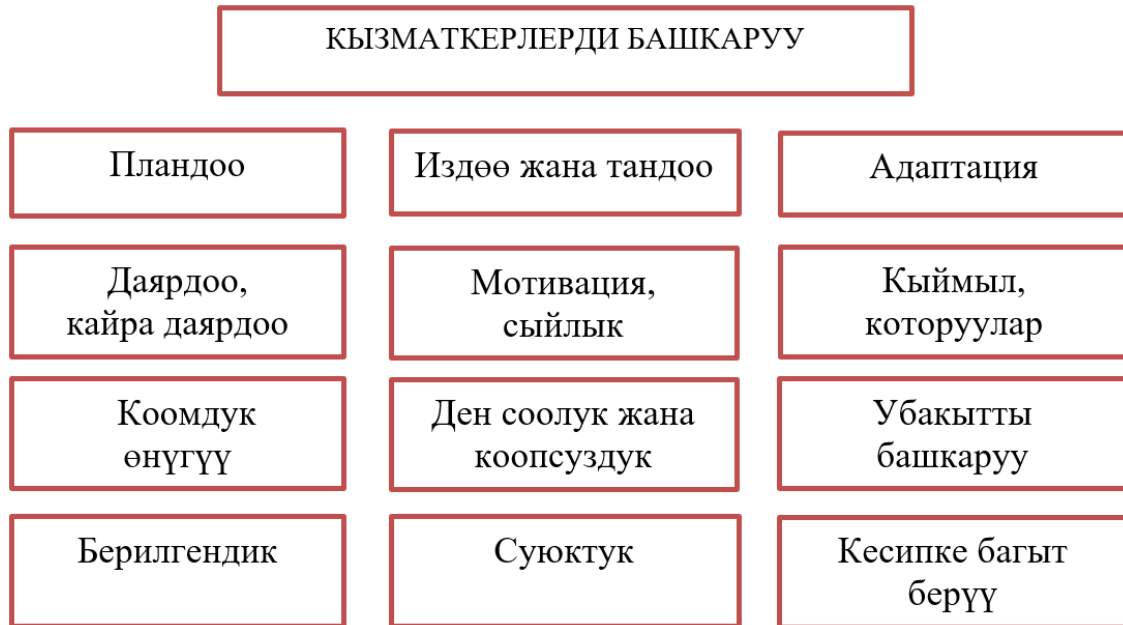
Annotation: Modern methods of organizational management suppose a wide usage of informational technologies. Informational personnel technologies are making life of HR specialists much easier. The purpose of this article is to analyze the study of information technology in personnel management. Examines the technology of thanks, which resolved the issues in personnel management in the enterprise.

Key words: informational technologies, staff; organization; information; systems of automation of personnel management

Ар кандай башкаруудагы негизги жана эң татаал процесс уюм так персоналды башкаруу, HR-менеджмент болуп саналат. Натыйжалуу кызматкерлерди башкаруу - бул

баарыдан мурда туура, жакшы уюштурулган система компаниянын адам ресурстарын пайдалануу. Оптималдуу сумма менен квалификациялуу кызматкерлер, мындай система комплект жетишүүгө мүмкүндүк берет кыска мөөнөттө жана эң аз чыгым менен бизнес максаттары. Ал жардам берет өндүрүмдүүлүктү жогорулатуу, инновацияларды кеңейтүү, кардарлардын канааттануусун жогорулатуу, бизнес процесстеринин бүтүндүгүн камсыз кылуу.

Кадрлар боюнча менеджерлердин жана кадрлардын адистеринин алдында турган негизги көйгөй - бул башкаруунун жогорку эмгек сыйымдуулугу, тез жана эффективдүү башкарууну талап кылган милдеттердин, функциялардын, процесстердин көптүгү (1-сүрөттү караңыз). Бул процесстердин ар биринин структурасында көптөгөн суб-процесстер, суб-милдеттери бар.[1]



1-сүрөт - Кызматкерлерди башкаруунун негизги процесстери

Сапаттуу, адам ресурстарын башкаруу үчүн эң чоң кайтарымдуулук менен, кызматкерди башкарууну автоматташтыруу үчүн атайын системалар чакырылат, кадрлардын ишинин бардык процесстерин оптималдаштыруу. Кеп адам ресурстарын башкаруу (HRM) чөйрөсүндөгү акыркы маалыматтык технологиялар (IT) жөнүндө болуп жатат. Кадрларды башкарууну автоматташтыруу үчүн заманбап IT-система аны бирдиктүү маалымат мейкиндигине алып келет, жөнөкөйлөтөт, кадрлар бөлүмүнүн ишин ыңгайлуу жана натыйжалуу кылат.

Көбүнчө персоналды башкаруунун төмөнкү тармактары автоматташтырылган (2-сүрөттү караңыз).[2]



2-сүрөт - HRM системаларынын классификациясы жана функционалдуулугу

Биринчи деңгээлдеги чечимдер көбүнчө алдын ала конфигурацияланган, "кутулуу" деп аталган продуктуну билдирет. Бирок алардын функционалдуулугу төмөн жана андан ары ыңгайлаштыруунун мүмкүн эместиги потенциалдуу колдонуучулардын чөйрөсүн олуттуу чектейт.

Экинчи деңгээлдеги автоматташтырылган HRM-системалары – бул башкаруунун чоң функционалдуулугуна, компетенттүү кадр саясатын жүргүзүү үчүн ар кандай инструменттерге ээ болгон ийкемдүү көз карандысыз чечимдер. Бул бизнестин муктаждыктарын канааттандыруу үчүн дайыма иштелип, толукталып жана өзгөртүлүшү мүмкүн болгон татаал программалык жана аппараттык продуктылар.[3]

Үчүнчү деңгээлдеги чечимдер, эреже катары, мындан ары көз карандысыз, бирок комплекстүү ишканаларды автоматташтыруу системаларына (ERP системалары) адистештирилген модуль катары киргизилген. Ошол эле учурда, бир катар популярдуу ERP-системалары менен интеграциялоо мүмкүнчүлүгүнө ээ болгон үчүнчү деңгээлдеги өзүнчө HRM-системалары бар.

Кадр программаларын эки себепте классификациялайлы: (1-таблицаны караныз).[4]

1-таблица - Кадрлар боюнча программалардын классификациясы

Компаниянын көлөмү жана бюджетин боюнча,автоматташтырууга дайындалган	Максаттуу аудитория (колдонуучулар) боюнча программалар
<ul style="list-style-type: none"> • жергиликтүү (кутулуу): «1С: Эмгек акы жана адам ресурстарын башкаруу», «А&Т:Персоналды башкаруу»,«Фараон» ж.б.; • орто интеграцияланган системалар: "Парус - кадрлар", "BOSS-кадр офицери" жана башкалар; 	<ul style="list-style-type: none"> • менеджер үчүн программалар кадрлар жана кадрлар боюнча адис: "1С: Эмгек акы жана адам ресурстары, "BOSS-кадр кызматкери" жана башкалар; • юристтер үчүн программалар

<ul style="list-style-type: none"> • ири интеграцияланган системалар: модулу "Персоналды башкаруу" ERP системаларында SAP, Oracle ж.б. 	кызматтар: "Гарант", "КонсультантПлюс" жана башкалар; <ul style="list-style-type: none"> • Рекрутер программалары: "Электрондук кызматкерлер".
---	---

Кызматкерлерди башкарууну техникалык жактан камсыздоо - бул кымбат ырахат. Кадрларды башкаруу программалык пакетин ишке ашыруунун баасын аныктоочу критерийлерге төмөнкүлөр кирет:

- система орнотула турган жумуш орундарынын саны;
- комплексти ишке киргизүү үчүн зарыл болгон кызматтардын көлөмү.

Наркы, программага (системага) жараша, бир нече он миң сомдон бир нече ондогон миллион сомга чейин өзгөрөт.

Кыргызстан кызматкерлерди башкаруунун автоматташтырылган рыногу жакында эле өсүүдө. Анализ көрсөткөндөй, учурда кыргыз тилинде кызматкерди башкаруу системаларынын рыногунда кыргызча жана чет өлкөлүк чечимдердин ортосунда атаандаштык күрөш жүрүп жатат. Бирок, көпчүлүк учурларда, чет өлкөлүк системалар кыргыз шарттарынын өзгөчөлүктөрүн эске албайт, ошондуктан, абдан көп учурда бул модулдар ар бир ишкананын өзгөчө муктаждыктарын канааттандыруу үчүн аяктады. Башка жагынан алганда, жакында, мисалы, кыргыз "Boss-cadrovik", "1С", "Парус" иштөө системалары Батыш азыктары үчүн олуттуу атаандаштык болуп саналат.

Мындай чечимдердин негизги атаандаштык артыкчылыгы кыргыз реалдуулугуна толук көнүү болуп саналат. Ошентип, азыркы учурда улуттук рынокто сунушталган программалык продуктылардын көпчүлүгүн төмөнкү топторго бөлүүгө болот: «Инфин» компаниясынын пакети, «ИнфоСофт» компаниясынын пакети, Галактика корпорациясынын кызматкердин системасы, Кызматкерди башкаруу модулу. «Интертраст» компаниясы, "1С" компаниясынын "Эмгек акы жана персонал" модулу, "Парус" компаниясынын кызматкерди, эмгекти жана эмгек акыны эсепке алуу системасы, "SAP R/3" компаниясынын системасы, Oracle HR системасы, "A&T SOFT" компаниясынын "Кызматкерди башкаруу" системасы, "Борлас ABC" компаниясынын ACS "Кызматкер", "Босс-Кадровик" персоналды башкаруу системасы. [5]

Бүгүнкү күндө маалыматтык технологиялар кадрлар менен иштөөнүн дээрлик бардык баскычтарында HR адистеринин эмгек ишмердүүлүгүн оптималдаштырууга жана тездетүүгө мүмкүндүк берет. Ошондуктан, заманбап компаниялар кереги жок маалыматтык технологиялар менен иштей алган жогорку квалификациялуу кызматкерлер гана, ошондой эле уюмдун маалыматтык технологияларга болгон муктаждыгын түзө алган кызматкерлер, анткени маалыматтык технологиялар олуттуу финансылык инвестицияларды талап кылат, эгерде туура эмес түзүлгөн муктаждык эки же үч эселенген өлчөмдө жоголуп кетиши мүмкүн.

Адабияттар:

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.

4. Саак А.Э. Информационные технологии управления. М.: - Питер, 2008.–320с.
5. А. Грамматчиков. За кадры решают все // Моя работа – 2013. - №25 – с.15.