

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kurovaya-rabota/361082>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1 Автоматизация рабочих мест: сущность, специфика влияния на современный менеджмент 5

1.1 Сущность автоматизации и ее влияние на процессы управления персоналом 5

1.2 Информационные системы управления человеческими ресурсами 8

2 Особенности дистанционного общения, его влияние на управление персоналом 12

2.1 Общие тенденции в организационном поведении при дистанционной работе 12

2.2 Влияние дистанционного общения на профессиональную надежность сотрудников 14

2.3 Влияние дистанционной работы на корпоративную культуру 16

2.4 Способы организации системы коммуникации с дистанционными работниками 18

2.5 Способы сохранения корпоративной культуры и улучшения профессиональной надежности в удаленной работе 22

Заключение 25

Список используемой литературы 27

1 Автоматизация рабочих мест: сущность, специфика влияния на современный менеджмент

1.1 Сущность автоматизации и ее влияние на процессы управления персоналом

При наличии оптимального количества квалифицированных сотрудников такая система позволяет достигать поставленных организацией целей в кратчайшие сроки и с минимальными затратами.

Качественно, для наибольшей отдачи от управления человеческими ресурсами, созданы специальные системы, позволяющие автоматизировать управление кадрами, оптимизировать все процессы управленческой деятельности. Речь идет о современных информационных технологиях в области HumanResourcesManagement (HRM). Современные IT-системы автоматизации управления кадрами позволяют свести в единое целое сведения о персонале, упростить, сделать более простой и в то же время более эффективной работу отдела кадров.

В современном мире, в условиях информационного общества нет какой-либо единой общепризнанной программы или системы, по которой бы классифицировалось принятие решений для автоматизации HR процессов. Большая часть инженеров создает программное обеспечение для автоматизации процессов лишь одной определённой опции кадрового менеджмента. Однако, иногда некоторые решения дают возможность автоматизировать целый комплекс HR процессов, но большинство программ имеют свою специфику по отношению к конкретной функции. Аналогичным образом одна функция работы с персоналом может иметь несколько решений для её автоматизации в зависимости от методов управления кадрами, на которых основывается программное обеспечение.

Автоматизируемые HR-процессы включают в себя: базовые функции управления, аналитику и отчёты, социальное взаимодействие, управление знаниями и управление талантами. К базовым функциям относятся те обязанности, которые выполняют все HR-службы, вне зависимости от специфики компании. Это, например, расчет постоянной части заработной платы и кадровое делопроизводство.

Обычно к кадровому делопроизводству относят вопросы разработки и ведения документации, тесно связанной с движением персонала и кадровым учётом, а также учётом рабочего времени и расчетов с персоналом.

В основе систематизации базовых функций управления лежит автоматизация следующих ключевых процессов кадрового делопроизводства: ведение карточек сотрудников, учет рабочего времени, учет отсутствия (планирование отпусков, учет больничных, отгулов), а также построение и визуализация оргструктуры и штатное расписание. Цель автоматизации этих процессов – в высвобождении рабочего времени и облегчении понимания процессов сотрудниками и отслеживание этапов тех или иных решений. Аналитика кадровых ресурсов – информация о работниках организации, которая регулярно собирается и обрабатывается, и на основании которой руководство компании принимает решения. Системы автоматизации позволяют создавать отчеты «в один клик», как стандартные, так и выполненные по запросу. Отчеты позволяют получать информацию о сотрудниках для последующей обработки в прочих

системах автоматизации. Более того, благодаря данным программам можно проводить факторный анализ и анализ кадровых операций.

В большинстве решений автоматизации существует возможность анализа рабочих мест: рассчитываются расходы на содержание персонала, сохранения кадрового состава, оценка производительности и оценка текучки кадров. Во всех системах присутствует перечень стандартных отчетов, но также имеется возможность проведения аналитики и составления отчетов по выбранным параметрам. Важной частью автоматизированных систем для HR-аналитики является возможность визуализировать информацию при помощи графиков и схем. Существуют системы, в которых в зависимости от занимаемой должности или присвоенной роли в личном кабинете сотрудника отображается информация о его функциональных обязанностях. Использование систем аналитики и отчетов позволяет получить полный спектр визуализированной информации о кадровых операциях в организации. Самыми перспективными системами для автоматизации функций аналитики и отчетности в современном мире являются решения компании Lumesse, SAP SuccessFactors, Oracle, Saba.

Опция социального взаимодействия заключается в организации связи между сотрудниками компании, построение эффективной коммуникации между различными отделами и должностными уровнями. Более того, к этой же функции относится организация видеоконференций и онлайн-встреч, что в наше время является особенно актуальным для крупных организаций, имеющих отделения в различных городах и странах.

Автоматизация функции социального взаимодействия осуществляется посредством создания чатов, форумов, блогов, порталов организации. Лидерами в данной области считаются компании Saba, Atlassian, BlackBoard. Цель автоматизированных систем этого типа – облегчение коммуникации между сотрудниками, а, кроме того, мобильные приложения могут позволить постоянно отслеживать и контролировать выполнение задачи бизнес-процессов. Создание информационной среды позволяет эффективно использовать кадровые ресурсы, а, кроме этого, дает возможность включаться сотрудникам в решение задач, которые им интересны.

Как пример, вики-система Confluence от компании Atlassian предлагает программное обеспечение для ведения совместной работы и созданию базы знаний. Одними из самых востребованных на рынке разработчиков программ для видеоконференций на данный момент являются Webex, Meeting2go, SabaMeeting, IBM, Cisco. Большинство систем позволяют подключать большое количество пользователей, также есть опции, позволяющие записывать мероприятия, рассылать записи всем их участникам.

Менеджмент знаний – это систематические процессы, за счёт которых создаются, сохраняются, распределяются и применяются базовые элементы интеллектуального капитала, которые необходимы для успеха компании; стратегия, преобразующая все виды интеллектуальных активов и придающая им более высокую производительность, эффективность и новую стоимость. Эта функция разделяется на две основные составляющие, это сбор информации, ресурсами которой являются сотрудники компании, и создание знаний на основе уже имеющейся информационной базы.

Отсутствие необходимой информации является серьёзной проблемой для многих предприятий и впоследствии ведет к потерям активов. Перед многими компаниями также встает проблема создания и хранения информации с возможностью доступа. Особенно это становится актуальным в случае ухода человека из компании и, следовательно, потери какой-либо части информации.

Современные системы автоматизации позволяют собрать в одном месте все информационные нематериальные активы компании. Так создается единое хранилище знаний всех сотрудников организации. Создание базы знаний предприятия также позволяет организовать и совместную работу над проектами посредством доступа к необходимым файлам и отчетам.

Самой важной задачей для IT-технологий автоматизации является создание возможности для эффективного обмена информацией и знаниями. Внедрение систем управления знаниями позволяет наладить не только самообучение и обмен информацией, а, кроме того, ускорить адаптацию новых сотрудников.

Самыми сильными в мире коммерческими платформами по обучению персонала и управлению знаниями на данный момент являются BlackBoard, SABA Learning, Confluence, которые имеют развитый функционал и модульную гибкую систему с большими возможностями настройки программы под непосредственного клиента.

Управление талантами (кадровым потенциалом) – одна из самых важных функций кадрового менеджмента. Это комплекс инструментов управления персоналом, которые дают возможность компании привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников.

Управление талантами состоит из следующих процессов: поиск и подбор персонала, адаптация работников, обучение и развитие, управление эффективностью работников, управление навыками и компетенциями, планирование карьеры, компенсации и льготы .

Обычно программы для управления талантами предлагаются в виде совокупности решений, охватывающих весь комплекс кадровых процессов, связанных с работой с сотрудниками. Некоторые компании, такие как, например, организации SabaSoftware, Lumesse, IBM, предлагают функциональные модульные решения, в которых есть возможность сбора системы, включив туда только самые нужные функции, к примеру, поиск и подбор, карточки сотрудников и эффективность.

- 1) Афанасьева А.Г., Полищук О.А. Оценка эффективности труда персонала компании [Текст] // Проблемы развития современного общества: сборник науч. статей 6-й Всерос. нац. науч.-практ. конф. / под ред. Кузьминой В.М. Том 1, Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, 2021. С. 30-34.
- 2) Бурлаков С. И., Жданов С. В. Автоматизация управления персоналом//ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ. 2018. № 14. С. 122-130
- 3) Гасумова С. Е. Информационные технологии в социальной сфере / С.Е. Гасумова. – 6-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2020.
- 4) Глазкова Л., Как "цифра" и пандемия изменили трудовое законодательство // Российская Федерация сегодня. — 2021. — № 7. — С. 50-53
- 5) Глотова С., Как организовать внутренние коммуникации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2022. — № 2. — С. 69-81
- 6) Давтян С.В. Дистанционная адаптация // Наука и образование сегодня. – 2020. - №6-1(53). – С. 94-96
- 7) Дячук М., Споры, связанные с дистанционной работой // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2022. — № 7. — С. 55-67
- 8) Закалюжная Н. В., Эволюция понятия дистанционной работы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 2. — С. 50-52
- 9) Звягинцева О. С., Исаенко А. П. Особенности коммуникации и мотивации дистанционных работников// ИЗВЕСТИЯ ДАГЕСТАНСКОГО ГАУ. 2019. № 4. С. 150-155
- 10) Исаева А. Н., "Бестелесность" личности в условиях виртуальной культуры // Психология. Журнал Высшей школы экономики. — 2021. — Т. 18, № 3 (июль-сентябрь). — С. 491-505
- 11) Луцкая А. В. Влияние пандемии на корпоративную культуру организаций//ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической студенческой конференции. Самара, 2021. С. 51-55
- 12) Малышев А.А. Управленческие проблемы организации удалённой работы // Электронный научный журнал «Вектор экономики». – 2020. - №4. – С. 13.
- 13) Молодцова С.П. Проблемы управления персоналом в условиях дистанционной занятости / С. П. Молодцова // Аллея науки. – 2020. № 11 (50). – С. 214-218.
- 14) Монусова Г. А., Работа дома и вне: условия труда и вне рабочее время // Вопросы экономики. — 2021. — № 12. — С. 118-138
- 15) Перфильева А.М., Тишутин А.А. Сохранение корпоративной культуры в условиях удаленной работы//ВСЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ «СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ» (СОЦИАЛЬНЫЙ ИНЖЕНЕР-2020). сборник материалов Всероссийской конференции молодых исследователей с международным участием. Москва, 2020. С. 55-58
- 16) Романова Ю.Д., Винтова Т.А., Коваль П.Е. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю.Д. Романова, Т.А. Винтова, П.Е. Коваль. – М.: Юрайт, 2019.
- 17) Спивак, В. А. Корпоративная культура [Текст] / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
- 18) Талашманова К.А. Диагностика профессиональной надежности субъекта // Инновационная наука. - 2020. - №5. - С. 177-183
- 19) Талашманова К. А. Влияние дистанционной работы на профессиональную надёжность сотрудника//ЛИЧНОСТЬ И ОБЩЕСТВО, 2020. № 17. С. 4-6
- 20) Трифонов И. В., Эффективные коммуникации при удаленной работе команды // Проблемы теории и практики управления. — 2022. — № 2. — С. 128-141
- 21) Слепцов Д.В., Ганиева А.К. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях дистанционной занятости// ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ. Сборник трудов Международной научно-практической конференции. Симферополь, 2021. С. 325-327

22) Фадеева А. В., Тенденции удаленной работы в условиях распространения COVID-19 // Право и государство: теория и практика. — 2021. — № 3, Ч. 1. — С. 35-37.

23) Федорова А. Р., Полищук О. А. Роль современных информационных систем и технологий в управлении человеческими ресурсами//МОЛОДЕЖЬ И СИСТЕМНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ СТРАНЫ. Сборник научных статей 7-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых. Том 1. Курск, 2022. С. 433-440

24) Шоломицкая И.В. Дистанционная занятость как способ реализации прав и законных интересов работников / И. В. Шоломицкая // Трудовое и социальное право. – 2021. No 1 (37). – С. 36–40.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/361082>