

УДК 330.101

О.А. Болучевская

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ЗАО «Магнит», г. Воронеж

Рассматриваются особенности информационных систем, связанных с управлением персоналом на предприятиях. Указаны возможности существующего программного обеспечения, приведена его классификация.

Ключевые слова: кадры, информационные системы.

Современные организации могут быть представлены как сложные производственно-хозяйственные системы. Но при этом в них выделяют отдельные составляющие в виде подсистем, и также элементов, которые осуществляют взаимодействия между собой. Общее число таких подсистем может варьироваться и определяется взятой за основу моделью.

Для того, чтобы осуществлять эффективное управление, требуется понимать основные особенности работы изучаемых объектов, характеристики, которые определяют закономерности изменения поведения объекта. Поэтому необходимо искать определенные способы работы системы управления персоналом, а также применения специального инструментария для проведения воздействия на работников [1-4].

Целью данной работы является анализ современных информационных систем для управления персоналом на предприятиях.

Если говорить об эффективности функционирования системы управления персоналом, то она в большой мере определяется существующей информационной составляющей. Под ней мы подразумеваем большой объем данных, характеризующих определенные состояния управляемой системы и возможности ее дальнейшей работы на основе количественных характеристик механизмов, существующих в организации. Можно сказать, что любое управленческое решение необходимо связывать со знанием существующей ситуации, а также основных факторов, влияющих на систему, их взаимосвязей. Знание всей информации ведет к тому, что будут реализовываться различные функции управления, среди которых можно отметить плановые, организационные, контрольные, регулирующие, распределительные.

Если провести анализ с точки зрения информационных технологий, то информационная система управления персоналом может быть представлена в виде набора программного обеспечения и совокупности технологий, дающих возможность автоматизации и совершенствования различных бизнес-процессов. Это касается табельного учета, выдачи зарплаты, управления кадрами.

Такое программное обеспечение дает возможность не только не только осуществлять координацию действий разных департаментов, но и при этом проводить взаимодействие разных способов взаимодействия между руководством и персоналом. К ним можно отнести Интернет, телефон, личное взаимодействие. Также, указанное программное обеспечение позволяет работникам отдела кадров получать доступ ко всей необходимой информации о сотруднике, которая требуется для того, чтобы сделать планирование и осуществить контроль бюджетов по зарплате, командировкам, обучению, и др. [5-8].

Системы для работы с кадрами были созданы с использованием программ, связанных с расчетом заработной платы. Далее возможности таких программ заметно увеличились. Это вытекало из того, что руководители предприятий поняли необходимость сильных изменений в работе отдела кадров. Проведение оптимизации работы сотрудников, увеличение профессионализма менеджеров по работе с персоналом дают улучшение деятельности подразделения по управлению кадрами, его работа становится все более качественной и системной. Хорошая работа любой фирмы определяется тем, насколько слаженной будет работа специалистов в отделе кадров. Основной задачей этого подразделения является поиск и удержание требуемых специалистов, а также распределение существующих трудовых ресурсов. Бывает, что при этом необходимо вносить определенные коррективы в действующую структуру организации. При этом наблюдается рост потребностей в создании востребованных инструментов, позволяющих проводить управление потоками информации. Исходя из указанного, необходимо, чтобы разработчики соответствующих автоматизированных систем уделяли должное внимание улучшению программных продуктов, связанных с управлением человеческими ресурсами.

Если провести анализ требований, то программное обеспечение, позволяющее проводить управление кадрами, дает возможности [9-12]:

- быстро получать требуемую информацию и выбирать правильные управленческие решения;
- формировать бизнес-процессы для управления персоналом, убрать возможность многократного ввода одинаковых данных в учетную систему и провести оптимизацию в ежедневной работе сотрудников различных отделов фирмы;
- создать эффективный учет всего объема информации, которая имеет место для персонала организации, что приведет к

обоснованному базису, дающему возможности анализа и планирования различных затрат на работников;

- проведение учета в соответствии с существующим законодательством и минимизацию риска финансовых санкций со стороны соответствующих служб.

К настоящему времени созданы и функционируют весьма большое число систем, связанных с управлением кадрами. Они представляют собой как сложные и интегрированные продукты, так и небольшие узконаправленные приложения. Как следствие, стоимость систем может составлять от сотен до сотен тысяч долларов.

Если определять функциональность приложений, то следует ориентироваться на цели, которые позволяют достичь такие системы.

Необходимо понимать, для чего требуется автоматизация. В основном среди функций, которые подлежат автоматизации, выделяются весьма сложные бизнес-процессы, которые имеют большое значение с точки зрения управления персоналом: перевод на другую работу, увольнение, прием на работу, и др. Кроме того, требуется внедрение процессов автоматизации при начислении заработной платы.

Если говорить о функциональности, то программные продукты могут различаться по соответствующим характеристикам. Проведение разработки дополнительных функциональных возможностей для того, чтобы отражать бизнес-процессы фирмы не всегда возможно, поскольку существуют ограничения, как в архитектуре системы, так и в ее высокой стоимости. В этой связи, когда проводится анализ возможностей работы системы, следует рассмотреть ее работу на компьютере, изучить применимость для типовых ситуаций. При анализе возможностей выбора решений, позволяющих проводить автоматизацию управления кадрами, следует понимать, что мы получаем не только программный продукт, но и необходимо, чтобы он правильно работал на данном компьютерном оборудовании и в данной операционной системе [13-16].

Существующие сейчас программные решения можно подразделить на следующие:

1. Подсистемы управления кадрами, являющиеся составляющими сложных информационных систем. Среди них можно отметить: Галактика, Парус, Navision, Scala и другие.
2. Специальные программные решения для учета кадров. Конечно, прежде всего речь идет о таких решениях, как «1С:Управление персоналом», «1С:Зарплата и кадры».

3. Небольшие специальные программные решения. Они ориентируются на определенный вид задач.

Таким образом, можно сказать, что большая роль в эффективном и полезном с точки зрения развития компании управлении сотрудниками может быть отдана автоматизированным системам управления персоналом. Они позволяют проводить оптимизацию работы, прежде всего, руководящего состава, а также персонала кадровых отделов организации. На основе таких систем существует возможность уйти от выполнения рутинных операций при работе с кадрами. Автоматизированное хранение, а также обработка информации по кадрам ведут к тому, что эффективно осуществляется подбор и движение сотрудников. Также, ведется автоматизированный расчет заработной платы на основе данных о штатном расписании. Необходимость в таких автоматизированных системах существует сейчас на каждом предприятии.

Вывод. Анализ характеристик современных информационных систем для управления персоналом на предприятиях показывает их большое разнообразие. Применение таких систем позволяет значительно повысить эффективность работы менеджеров по работе с персоналом. Выбор каждого конкретного решения должен с одной стороны исходить из требуемого уровня оптимизации работы персонала, а с другой стороны – из разумных средств, необходимых для поддержки и обновления приложений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Перешивкин С.А. Информационные технологии управления персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 48 с. (http://elibrary.finec.ru/materials_files/351621697.pdf)
2. <http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/Drondina.pdf>
3. <http://files.lib.sfu-kras.ru/ebibl/umkd/umk/pomasan/u-lectures.pdf>
4. http://www.eiir.ru/books/IT_v_ikonomike.pdf
5. Жданова М.М., Преображенский А.П. Вопросы формирования профессионально важных качеств инженера /Вестник Таджикского технического университета. 2011. Т. 4. № -4. С. 122-124.
6. Гусев М.Е., Жигалкина Т.А., Хорсева О.В., Круглякова Е.А., Преображенский А.П. Проблемы подготовки специалистов в области

информатизации образования / Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. 2006. № 7. С. 223.

7. Преображенский А.П., Комков Д.В., Пекшев Г.А., Винюков М.С., Петрашук Г.И. Проблемы подготовки специалистов в современной высшей школе / Современные исследования социальных проблем. 2010. № 1. С. 66-67.

8. Павлова М.Ю., Преображенский А.П. Проблемы адаптации специалистов / Современные исследования социальных проблем. 2012. № 4. С. 70-73.

9. Гуськова Л.Б. О построении автоматизированного рабочего места менеджера / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 106.

10. Землянухина Н.С. О применении информационных технологий в менеджменте / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 106-107.

11. Кайдакова К.В. Проблемы защиты информации в современных электронных документах / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 107-108.

12. Олейник Д.Ю. Некоторые вопросы использования информационных технологий в туристической индустрии / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 110.

13. Сыщикова Д.С. Вопросы построения информационной системы для электронной коммерции / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 111а.

14. Сыщикова Д.С. О возможностях использования мультимедийной техники в образовательном процессе / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 111-112.

15. Филипова В.Н. О применении информационных технологий в туристической сфере / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 112-113.

16. Федотова С.А. Возможности прогнозирования валютного курса с использованием информационных систем / Успехи современного естествознания. 2012. № 6. С. 112.

O.A. Boluchevskaya

**THE ANALYSIS OF MODERN INFORMATION SYSTEMS FOR
MANAGEMENT OF PERSONNEL AT THE ENTERPRISE**

Joint Stock Company "Magnit", Voronezh

Some features of information systems related to personnel management in enterprises are considered. We indicated the possibility of present existing software. A classification of the existing software is carried out.

Keywords: personnel, information systems.