

ИНФОРМАЦИОННЫЙ АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Изменения, связанные с широким распространением информационных технологий, возникновением и развитием глобальных информационных систем, оказали влияние на различные сферы управленческой деятельности. Особенно заметно влияние информационных технологий на процессы управления персоналом.

Большинство кадровых операций: прием на работу, перемещение, увольнение сопровождаются автоматическим формированием необходимой документации – от ведения личных дел до служебных записок, инструкций, приказов с функцией полного автоматического формирования текста.

Целью статьи является анализ информационного обеспечения системы управления персоналом предприятия.

Объект исследования – крупные предприятия машиностроительной отрасли.

Программные продукты, существующие на отечественном рынке, можно условно разделить на следующие группы [1]:

1. Модули управления кадрами в составе комплексных информационных систем. Эти модули могут работать как в составе комплекса, например, ERP-системы, так и автономно. Кроме стандартных функций кадрового учета и расчета заработной платы, они поддерживают все элементы кадрового менеджмента: подбор, обучение, оценку, мотивацию, управление проектами и другие. Кроме того, эти информационные системы предоставляют возможность формировать и контролировать бюджеты кадровой деятельности, осуществлять кадровое планирование, Internet-поддержку, обратную связь. Такими комплексными системами являются SAP, Oracle, BAAN, Scala, Navision, Галактика, Парус, 1С, БОСС, Бэст-Про.

Таблица 1

Операции по реализации задач управления персоналом предприятия в условиях использования информационных технологий

| Задача | Выполняемые операции |
|--------------------------------|--|
| 1 | 2 |
| Кадровый учёт | Ввод информации о сотруднике при приеме его на работу; формирование «карты назначений»; контроль сроков повышения квалификации; поощрения, награды, отпуска, увольнения и т. д; создание необходимых классификаторов, списков, словарей; формирование, просмотр и печать документов. |
| Управление штатным расписанием | Разработка штатного расписания; внесение новых данных с учётом изменения организационной структуры предприятия; прогнозирование величины фонда оплаты труда. |
| Расчет заработной платы | Ведение картотеки лицевых счетов работников; поддержка систем оплаты труда (сдельная, повременная, тарифная); формирование платёжных ведомостей; контроль выдачи заработной платы; подготовка отчетов. |

| <i>1</i> | <i>2</i> |
|---|---|
| Документационное обеспечение | Создание и ведение электронного архива; оперативный и удобный поиск информации с возможностью вызова документа для редактирования; ограничение каждого работника по просмотру и модификации документов. |
| Решение перспективных кадровых вопросов | Анализ соответствия работника занимаемой должности; планирование деловой карьеры работника; разработка рекомендаций по совершенствованию профессиональных знаний и развитию личностных характеристик. |

2. Специализированные программы учета кадров. Большинство из них предназначены для автоматизации кадрового делопроизводства и работают не автономно, а в системе расчета заработной платы. Лидерами на украинском рынке является программный комплекс «1С», который адаптирован к законодательству Украины и имеет качественную поддержку со стороны фирмы-разработчика: обновление, консультации, развитие функционала. Хорошо зарекомендовала себя многофункциональная система HRB компании Robertson&Blums.

Данные программные продукты имеют инструментарий для настройки системы и учитывают индивидуальные требования компании-заказчика в рамках уже заложенной в конфигурацию функциональности.

3. Локальные специализированные решения. Множество программ разработано для автоматизации отдельных процедур управления кадрами (подбор персонала, тестирование). Такие системы не предлагают комплексных решений, но вполне применимы для решения ограниченного круга задач.

4. Распределенные узкоспециализированные информационные системы. Обычно разработчиками и владельцами таких систем являются крупные государственные и правительственные организации с разветвленной структурой, которые директивно обязывают нижестоящие органы использовать единый программный продукт. Характерным примером подобной программы является Единая государственная кадровая система «Картка». В большинстве случаев такие продукты имеют строго заданный функционал и не могут использоваться в других организациях.

Кроме автономных специализированных прикладных программ по управлению персоналом в настоящее время появилось достаточно большое количество интегрированных программных комплексов, автоматизирующих управление предприятия в целом. К ним относятся: R/3, Vaan, Oracle Applications, «АТЛАНТ-КАДРЫ», «INFIN», «Галактика», «БОСС – Корпорация».

Такие программные комплексы строятся по принципу открытости, что предполагает использование стандартных форматов обмена данными и стандартизованные интерфейсы для межпрограммного обмена, что существенно сокращает работу по интеграции программного обеспечения разных производителей.

Программные комплексы отличаются, как правило, полнотой поддержки многих бизнес-процессов, высоким качеством реализации, основанной на значительном опыте внедрений, и имеют определенные особенности при реализации модуля по управлению персоналом.

Информационная работа на объекте исследования основана на двух программных платформах: ORACLE и ORACLE APPLICATIONS. На первой платформе закреплены следующие продукты: АРМ «Кадры», АРМ «Расчёт заработной платы». На второй платформе находятся такие программные продукты, как: Дебиторы, Кредиторы, Запасы, Закупки, Производство и др.

Автоматизацию потенциала предприятия обеспечивает отдел системы управления ресурсами предприятия службы информационных технологий (ОСУРП). ОСУРП является структурным подразделением завода и подчиняется заместителю директора по информационным технологиям.

ОСУРП была создана база данных, в которой содержатся все сведения о кадровом потенциале предприятия. Автоматизация задач системы управления персоналом требует организации выполнения операций, представленных в табл. 1.

Таким образом, при помощи современного информационного обеспечения происходит снижение объема ручных операций при выполнении кадровых процедур, подготовке и учете организационно-распорядительных и оперативных документов, что способствует повышению производительности труда работников предприятия.

Список использованных источников

1. Сорока П. М. Інформаційний менеджмент / П. М. Сорока, Б. П. Сорока. – К.: Університет «Україна». – 2011. – 535 с.