

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: БЕЛОРУССКАЯ ПРАКТИКА

Гринцевич А.В.

магистрант МИДО БНТУ, Минск, Беларусь, anion_88@mail.ru

Руководитель Кондратьева Т.Н.

БНТУ, Минск, Беларусь, tamara-kon@yandex.ru

Автоматизация управления персоналом организации в условиях роста конкуренции на мировых и региональных рынках товаров и услуг является актуальной для всех предприятий, независимо от страны, вида деятельности организации и фактически достигнутого уровня автоматизации управления.

Мировые корпоративные информационные системы (SAP R/3, Baan, Oracle Applications), построенные по модульному принципу, ориентируются на качественную оценку персонала: определение потенциала работников, управление талантами, планирование карьеры. [1] В отличие от этого отечественные разработчики программ (1С; Mapsoft; Эксперт: Управление персоналом; Галактика HCM) ориентируются на автоматизацию кадрового делопроизводства. Учитывая опыт западных специалистов, разрабатываются модульные системы, с возможностью поэтапного развития и внедрения на предприятии новых модулей.

Указанная разница между потребностями западного и отечественного рынка автоматизированных систем управления персоналом (АСУП) обусловлена исторически сложившимися особенностями отечественного рекрутинга, уровнем компьютерной грамотности работников, а так же взаимоотношениями «начальник – подчинённый».

По данным Белстат по состоянию на 1 января 2014 года на территории Республики Беларусь было зарегистрировано 7 172 предприятия с иностранными инвестициями, что составляет около 5% всех зарегистрированных субъектов хозяйствования. 50% вкладов иностранных учредителей в уставные фонды организаций сосредоточены в Минске. [2]

Соответственно большинство высококвалифицированных HR (Human Resources) менеджеров работают в столице, в организациях, где проводится кадровая политика по инновационным зарубежным технологиям. Однако, в Республике Беларусь существует ещё 118 районных центров, с предприятиями, где руководство не владеет такими технологиями управления персоналом.

Проведём анализ работы специалистов по кадрам организаций районного города: Остовецкий район газоснабжения производственного управления «Сморгоньгаз» (Остовецкий РГС), учреждение здравоохранения «Остовецкая центральная районная больница» (УЗ «Остовецкая ЦРБ»), Остовецкое районное унитарное предприятие жилищно-коммунального хозяйства (Остовецкое РУП ЖКХ), государственное лесохозяйственное учреждение «Остовецкий лесхоз» (ГЛХУ «Остовецкий лесхоз»), учреждение образования «Гимназия № 1 г. Островца», Остовецкое районное потребительское общество (Остовецкое РайПО) (таблица 1). Все организации являются филиалами областных управлений, следовательно, сеть рассматриваемых филиалов покрывает всю республику.

Из всех обследованных организаций только в ГЛХУ «Остовецкий лесхоз» функционирует автоматизированная система управления предприятием (АСУП), внедрённая в 2007 году: многомодульная интегрированная система 1С: Предприятие 7.0. Применение АСУП позволяет одному инженеру по кадрам обеспечивать кадровое делопроизводство на 452 работников и предоставляет возможность разработки и внедрения модуля автоматизированного управления персоналом, что в свою очередь позволит осуществлять эффективную кадровую политику на предприятии.

В отличие от этого в Остовецком РУП ЖКХ со штатной численностью персонала 364 человека (80% от объёма работы инженера по кадрам ГЛХУ «Остовецкий лесхоз») на аналогичном участке работы заняты два работника, вручную ведущие кадровое делопроизводство.

Обеспечить полноценное управление персоналом в таких условиях не представляется возможным.

Таблица 1 - Анализ работы специалистов по кадрам

Организация	Количество работников	Количество кадровых работников	Наличие АСУП	Планируемое внедрение АСУП	Ведение табеля	Отчётность в вышестоящую организацию
Островецкий РГС	57	1 (секретарь, ответственный за ведение кадровых вопросов)	Собственная разработка Card Index	1С: Предприятие 8.2, в 2016 году	Excel	Бумажные носители
УЗ «Островецкая ЦРБ»	273	2	нет	Майсофт в 2016 году	Бумажные носители	Бумажные носители
Островецкое РУП ЖКХ	364	2	нет	нет	Бумажные носители	Бумажные носители
ГЛХУ «Островецкий лесхоз»	452	1	1С: Предприятие 7.0 с 2007 года	1С: Предприятие 8.2, в 2016 году	1С: Предприятие 7.0	Бумажные носители
УО «Гимназия № 1 г. Островца»	98	1 (секретарь, ответственный за ведение кадровых вопросов)	нет	нет	Word	Бумажные носители
Островецкое РайПО	571	3	Наличие 1С: Предприятие 8.2, внедрён только модуль «бухгалтерия»	Внедрение модуля «кадры» не планируется	Бумажные носители	Бумажные носители

Автоматизацию кадрового делопроизводства в Островецком РГС можно считать условной, т.к. на выходе программа выдаёт лишь один единственный отчёт 6Т-кадры, сведения из которого необходимо вручную переносить в форму установленного образца. Так же программа Card Index помогает отслеживать сроки истечения контрактов. Фактически – это дублирование информации с бумажных носителей, лишь немногим облегчающее поиск нужной информации.

Островецким РайПО в 2010 году произведено инвестиций в техническое и программное обеспечение процесса управления кадрами. Однако до настоящего времени организация не имеет возможности обучить персонал работать с приобретенной программой.

Исследование показало, что в настоящее время и на периферию приходит понимание необходимости автоматизации кадрового делопроизводства и управления кадрами путем внедрения модульной, интегрированной системы. Обновление кадров высшего руководящего состава в областных управлениях, приход молодых инициативных специалистов, владеющих современными компьютерными и управленческими технологиями, обеспечивает новый,

для провинции инновационный взгляд на современные возможности повышения эффективности управления персоналом путем автоматизации этих процессов.

Уже в 2016 году на двух предприятиях планируется внедрение АСУП. Это означает, что в будущем все сотрудники организации смогут одновременно работать в одном программном обеспечении с разграничением прав доступа к информации. В результате будет автоматизирован рабочий процесс всех отделов, уменьшится риск ошибок по причине человеческого фактора, упростится и ускорится процесс взаимодействия между отделами. [3]

Всё это позволит оптимизировать численный состав кадровой службы, повысить эффективность управления кадрами предприятия в целом, тем самым экономить финансовые ресурсы предприятия, повышать эффективность его деятельности.

Список литературы

1. Агентство по инновациям и развитию [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.innoros.ru/innovaciivkadrah/avtomatizirovannye-sistemy-upravleniya-personalom> /. дата доступа: 28.10.2015.
2. Аналитический обзор [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://businessforecast.by/partners/ratings/1191> /. дата доступа: 28.10.2015.
3. Липовецкий В. Зачем автоматизировать HR отдел [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [/ hrm.ua/community/blog/1448.html](http://hrm.ua/community/blog/1448.html) /. дата доступа: 28.10.2015.