

УДК 004.428.4

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Белая О.В., Пинчук О.С.

Научный руководитель – Околов А.Р., к.т.н., доцент

Функционирование любой системы управления связано с циркуляцией в ней информации. Любой процесс управления – это, прежде всего, информационных процесс, предусматривающий выполнение функций сбора, передачи, обработки, анализа информации и принятия соответствующих решений. Обеспечение качественного информационного обслуживания пользователей путем выдачи достоверной, своевременной и достаточной для принятия управленческих решений информации в форме, которая является удобной для использования, является основным предназначением информационного обеспечения.

Задача учета наличия и движения кадров занимает ведущее место в системе управления. С появлением первых средств автоматизации были разработаны и первые программы учета и управления персоналом, число которых как в Беларуси, так и в других странах мира исчисляется сейчас сотнями. С появлением новых, более совершенных, аппаратных и инструментальных средств, данные программы модифицировались и расширяли свою функциональность.

Комплексные системы управления персоналом используются для автоматизации кадровой работы на любом предприятии. В первую очередь, такие системы необходимы руководству для получения оперативной информации по любому вопросу, связанному со структурой предприятия, штатным расписанием, вакансиями и информацией о сотрудниках. Оперативно принять правильное решение сможет лишь руководитель, способный быстро оценить сложившуюся ситуацию на основе анализа актуальной информации о состоянии дел на предприятии. Поэтому важна также возможность интеграции системы кадрового учета с системами бухгалтерского учета и управления предприятием.

Задачей автоматизации учета наличия и движения кадров является получение информации, которая позволяет осуществлять контроль и анализ приема работников на работу, перемещение их на другую должность или в другое подразделение, увольнение работников и сопоставления этих сведений с плановыми данными о количестве персонала с целью осуществление контроля за соблюдением установленной численностью работников.

Целесообразность автоматизации труда работника отдела кадров по учету кадров на компьютере определяется прежде всего сокращением

затрат времени на обработку информации, повышением качества учета, контролем наличия и движения кадров, повышением оперативности получения исходных данных, увеличением точности и достоверности информации, возможностью обработки информации, объем которой увеличивается, а также организация комплексной системы автоматизированной обработки информации работников отдела кадров и бухгалтерии организации.

В настоящее время на белорусском рынке наблюдается подлинное многообразие предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом (как отечественных, так и западных). К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к белорусской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях значительно более полная функциональность. Вот лишь некоторые из компаний, предлагающих на российском рынке HR- системы: АйТи; АиТСофт; АСК; Атлант/Информ; Белтел; Бизнес Сервис-Софт; Бизнес-Консоль; Бэст; Гарант-Инфоцентр; Гектор; Гуманитарные Технологии; Инвента; Интех; Инфософт; Информконтакт; Инэк; Компьюлинк УСП; Ланкс; Ливс; Омега; Прайс/Уотерхаус Куперс; Риккон; С+; Северо-Западный Центр Новых Информационных Технологий; Си Технолоджи; Спутник Лаборатори; Трансфер Эквипмент Восток; Центр Мосвест; Центр информационных технологий Телеком-Сервис; ЭАСК; Эдвантедж Софт; Эксперт; Элко Технологии; 1С; INFIN; Oracle; Renaissance; Robertson&Blums; SAP AG и другие. Ниже будут кратко рассмотрены некоторые из HR-систем, предлагаемых данными фирмами.

Одной из наиболее распространенных на рынке отечественных автоматизированных систем управления персоналом является БОСС-Кадровик, разработанная и успешно продвигаемая компанией АйТи. Зафиксированы уже сотни внедрений БОСС-Кадровика на предприятиях. В настоящее время система БОСС-Кадровик эксплуатируется на предприятиях энергетики, нефтегазовой отрасли, металлургии, торговли, пищевой промышленности, в банковской сфере, в транспортных компаниях, в государственных бюджетных организациях, на предприятиях фармацевтической промышленности и издательско-рекламного профиля, в представительствах иностранных фирм. Необходимо отметить расширение партнерских отношений АйТи с другими компаниями, целью которого является совместное продвижение БОСС-Кадровика.

Занимает определенную долю рынка и программный комплекс управления персоналом «АиТ:Управление персоналом» разработки компании АиТСофт. По утверждению АиТСофт, данный программный комплекс создан на базе изучения некоторых западных систем (в

частности, модулей HR-системы SyteLine (SYMIX) и модуля «Персонал» в Oracle Applications (Oracle)), а также ряда российских разработок (группы компаний БИГ, РОЭЛ-Консалтинг, Психология и Бизнес).

Компания АСК предлагает систему управления персоналом TRIM-Персонал. Она входит в пакет программ TRIM и реализует функции работы с персональной информацией о работниках, нанятых по контракту для работы в фирме.

подавляющее большинство зарубежных комплексных корпоративных информационных систем построены по модульному принципу и имеют в своем составе модуль управления персоналом, реализующий автоматизированное управление кадрами (нередко управление кадрами объединено также с расчетом зарплаты). Можно назвать такие известные в мире системы, имеющие в своем составе Human Resources модули, как SAP R/3, Baan, Oracle Applications и др. Существуют и автономные программные пакеты управления персоналом, одним из примеров которых является ПО Renaissance CS Human Resources.

Безусловно, западные разработчики вложили в создание данных HR-модулей огромные человеческие и материальные ресурсы, а также накопили опыт их внедрения на сотнях и тысячах зарубежных предприятий. В то же время, существуют определенные ограничения для распространения этих модулей на отечественных предприятиях. Основными из этих ограничений являются:

- высокая цена внедрения и поддержки;
- функциональная избыточность;
- недостаточная скорость адаптации к динамически изменяющемуся законодательству;
- в некоторых случаях, недостаточная полнота локализации интерфейсов.

Тем не менее, в настоящее время зарегистрировано немалое число внедрений HR-систем западной разработки на крупных отечественных предприятиях. Ниже будут кратко рассмотрены некоторые из данных систем.

Литература

1. Глинских А.И. «О состоянии рынка автоматизированных систем управления персоналом» – М.: "Компьютер-Информ", 2004.
2. Винокуров М.А., Гутгарц Р.Д., Пархомов В.А. «Компьютерные технологии в кадровых службах» – И.:ИГЭА, 1997.