

Библиографический список

1. Сайт Maple. URL: <http://www.maplesoft.com/> (дата обращения 11.11.2016)
2. Сайт Exponenta.ru Образовательный математический сайт. URL: <http://www.exponenta.ru/soft/Maple/Maple.asp> (дата обращения 11.11.2016)
3. Сайт MathWorks Центр компетенций. URL: <http://matlab.ru/> (дата обращения 11.11.2016)
3. Сайт Материалы по продуктам MATLAB & Toolboxes. URL: <http://matlab.exponenta.ru/> (дата обращения 11.11.2016)

УДК 004.054:65.01

ББК 65.290-2

Сабанаев И.А., Галимуллина Э.З., Шакирова Л.Р.
Елабужский институт КФУ, г. Елабуга
leishshakirova@mail.ru

АНАЛИЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СВЕТЕ ТРЕБОВАНИЙ УСПЕШНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Аннотация. В данной статье рассматривается роль современных автоматизированных систем управления персоналом при решении задач кадрового учета. Авторами проводится обзор и сравнительный анализ некоторых автоматизированных систем управления персоналом по определенным критериям.

Ключевые слова: персонал, кадровый учет, кадровые документы, учет персонала, автоматизированные системы управления персоналом.

Управление персоналом в деятельности организации занимает одну из ключевых позиций в общей стратегии развития. Независимо от того, крупное это предприятие или мелкий бизнес, производит оно товары или оказывает услуги, там работают люди, и именно от квалификации персонала, его умения и желания результативно работать во многом зависит успешность предприятия.

Человеческие ресурсы – самый сложный для оценивания капитал организации. Нет двух одинаковых людей, это делает процесс оценивания затруднительным. Измерить результаты работы любого высокотехнологичного станка или суперкомпьютера легче, чем рабочего самой низкой квалификации. Однако люди – единственная составляющая, которая обладает способностью производить стоимость. Все остальное – деньги, сырье, оборудование обладают лишь инертным потенциалом, по своей природе, они не могут производить добавленную стоимость, пока человек, используя свой потенциал, не заставит их

работать. Из этого выходит, что отличительной чертой и источником прибыли успешного предприятия являются люди, а не деньги, здания или оборудование.

Человеческий капитал, как и любой ресурс предприятия, нуждается в учете. Поэтому учет персонала является одной из обязательных учетных функций, наряду с бухгалтерским и финансовым учетом. Кадровый учет заключается в формировании, внесении изменений, хранении и учете документации по каждому работнику компании.

В кадровых документах содержится информация о том, когда, на каких условиях был принят работник, и какие изменения происходили с ним во время работы. Если работника переводили на другую должность, увеличивали ему оклад и выплачивали премию, время, когда он был в отпуске или на больничном – все это фиксируется в кадровой документации. При увольнении сотрудника в документах указывается дата и основания для прекращения трудового договора.

Руководители компании часто представляют себе учет персонала непонятной функцией, навязанной законодательством, требующей финансовых и временных затрат. Однако, при умелом использовании результатов, учет превращается в надежный инструмент, повышающий эффективность учета производственных затрат, обеспечивает гарантии безопасности бизнеса, помогает при анализе трудового потенциала. А современные технологии, помогающие автоматизировать процесс учета кадровой информации, существенно облегчают этот процесс. Например, информационные системы облегчают выполнение рутинных операций менеджерами по персоналу. По некоторым оценкам, сотрудники кадровых служб тратят на работу с документами до 60% рабочего времени [1]. Повысить эффективность и оперативность при подборе и перемещении персонала можно так же при помощи современных систем, автоматизировав хранение и обработку кадровой информации. А также, автоматизировав расчет заработной платы, когда информация о позициях штатного расписания, отпусках, командировках, больничных, льготах и удержаниях корректируется в автоматическом режиме, без постоянного участия менеджера по персоналу, можно существенно облегчить работу отдела бухгалтерии и добиться того, что зарплата будет начисляться точно и оперативно. Все это лишь часть функций современных автоматизированных систем управления персоналом.

Автоматизированные системы управления персоналом можно подразделить на следующие группы по функциональной направленности:

- многофункциональные экспертные системы, позволяющие проводить профориентацию, отбор, аттестацию сотрудников предприятия;
- экспертные системы для группового анализа персонала, выявления тенденций развития подразделений и организации в целом;
- программы расчета зарплаты;
- комплексные системы управления персоналом, позволяющие формировать и вести штатное расписание, хранить полную информацию о сотрудниках, отражать движение кадров внутри фирмы, рассчитывать зарплату.

Например, экспертные системы используются на этапе отбора специалиста. При помощи программы сравниваются личностные, психофизиологические и профессиональные качества лучших работников предприятия и претендентов на ту же или схожую по параметрам должность. И с формальной точки зрения можно достаточно эффективно подбирать перспективные кадры. Однако, такие автоматизированные системы на данный момент дорогостоящие, поэтому с точки зрения финансовой оправданности имеет смысл использовать их на крупных предприятиях, где работают тысячи людей. Автоматизировать ежедневную рутинную работу с их помощью не получится [2].

Комплексные системы можно использовать для автоматизации на любом предприятии. Прежде всего, они необходимы руководству предприятия для получения оперативной информации штатного расписания, структуры предприятия, вакансий. Так же необходимо, чтобы такие системы легко интегрировались с системами автоматизации других отделов, таких как бухгалтерия или финансовый отдел. Только в таком случае руководство может получать оперативную и полную информацию об информационных процессах всей организации [2].

Автоматизированные системы управления персоналом прошли путь от простых учетных систем, позволяющих лишь вести статистику персонала, до современных комплексных программных продуктов, способных решать множество задач управления персоналом, работать не только с количественными, но и качественными данными. Внедрение АСУ на предприятиях, безусловно, создает множество преимуществ, количество которых в основном зависит от решаемых задач управления персоналом.

В настоящее время на российском рынке предлагается множество программных продуктов, предназначенных для автоматизации процесса управления персоналом. Поэтому нами был проведен отбор автоматизированные системы управления персоналом и осуществлен их анализ.

В рамках проведенного анализа были рассмотрены следующие российские автоматизированные системы управления персоналом:

1. БОСС-Кадровик
2. 1С:Зарплата и управление персоналом
3. АиТ/Управление персоналом

Основные задачи управления персоналом, которые учитывались при сравнительном анализе:

- 1) планирование персонала, кадровой политики, штатных расписаний;
- 2) подбор, оценка и организация найма персонала;
- 3) управление карьерой, прогнозирование потенциала персонала;
- 4) ведение кадрового резерва;
- 5) учет персонального состава и движения работников (перемещение и увольнение персонала);
- 6) учет рабочего времени и расчет заработной платы;
- 7) организация обучения кадров;

- 8) аттестация и повышение квалификации;
- 9) ведение административного документооборота по персоналу;
- 10) предоставление статистической отчетности по труду и налоговой отчетности в государственные органы и ПФР;
- 11) расчет эффективности управления персоналом [3, 4].

В таблице 1 приведены результаты анализа вышеуказанных программных продуктов автоматизации процесса управления персоналом.

Таблица 1

Анализ автоматизированных систем управления персоналом

№ п/п	Системы	Задачи, реализуемые АСУ										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	БОСС-Кадровик	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+
2	АиТ/Управление персоналом	-	+	-	+	+	+	-	-	+	+	-
3	1С:Зарплата и управление персоналом	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+

По результатам сравнительного анализа можно сделать вывод о целостности, многообразии и функциональности российских программных продуктов.

В заключении отметим, что совершенствование методов и систем автоматизации управления персоналом с учетом особенностей предприятия является основой реализации эффективной кадровой политики, решения задач управления персоналом, повышения кадрового потенциала, а также роста производительности и качества труда.

Библиографический список

1. Филимонова Н.А. Информационные технологии управления персоналом: Учебно-методический комплекс. – Новосибирск: НГУЭУ, 2012. 147 с.
2. Глинских А. Современные автоматизированные системы управления персоналом // Газета «Компьютер-Информ». URL: <http://www.ci.ru> (дата обращения 10.11.2016)
3. Автоматизация управления персоналом. Внедрение систем автоматизации // Официальный сайт компании «АиТ@Софт» URL: <http://www.aitsoft.ru/services/automation.html> (дата обращения 10.11.2016)
4. 1С:Зарплата и управление персоналом 8 // Официальный сайт фирмы «1С» URL: <http://v8.1c.ru/hrm/> (дата обращения 10.11.2016)