

Информационные технологии управления персоналом

Управление персоналом является средством реализации кадровой политики организации. Цель кадровой политики - обеспечение оптимального обновления и сохранения численности и качественного состава кадров.

Кадровая политика предусматривает:

- определение ее общих целей и принципов;
- планирование потребности в трудовых ресурсах, штатов, кадровых резервов и перемещений;
- принципы распределения средств и эффективное стимулирование труда;
- профориентацию, адаптацию профессиональную подготовку и повышение квалификации работников;
- сбор и использование кадровой информации;
- анализ и оценку кадровой работы, ее соответствие кадровой политике.

Управление персоналом подразделяется на формирование кадрового состава и поддержание его работоспособности.

Формирование кадрового состава начинается с проектирования структуры организации. Планирование потребности в кадрах основывается на информации:

- сколько работников, какой квалификации, когда и где потребуется;
- как можно привлечь нужных работников и использовать излишний персонал;
- как лучше использовать персонал в соответствии со способностями, умениями и мотивацией работников;
- как обеспечить развитие персонала;
- необходимые затраты для запланированных мероприятий.

Для подбора персонала необходима информация о рынке профессий, уровне оплаты труда, учебных заведениях, демографической ситуации в регионе.

Поддержание работоспособности персонала включает:

- нормирование труда и мероприятия по повышению его производительности;
- аттестацию, оценку труда и персонала;
- формирование кадрового резерва;
- стимулирование труда.

Для управления персоналом используются разнообразное программное обеспечение и технологии, позволяющие автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы в таких областях, как: управление кадрами, расчет и выплата заработной платы, табельный учет, документооборот.

1. Наиболее простые решения — это учетные информационные системы, использующие программные продукты, автоматизирующие отдельные функциональные задачи. Как правило, это программы кадрового учета, расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации

персонала. Популярны продукты, совмещающие учет кадров и бухгалтерский учет расчетов по оплате труда фирм «1С» (1С: Управление персоналом), «Интеллект-сервис», «Аит» («АиТ:\ Управление персоналом»), «ИНФИН» («ИНФИН. Зарплата»), «Инфософт» («Инфософт.Зарплата»). Их низкая функциональность ограничивают круг потенциальных пользователей.

2. Автоматизированные HRMS-системы (HRM, Human Resource Management Systems — системы управления трудовыми ресурсами) второго уровня — это гибкие самостоятельные решения, которые обладают большим управленческим функционалом, различными инструментами для ведения грамотной кадровой политики. Это комплексные программно-аппаратные продукты, которые можно постоянно развивать, дополнять, дорабатывать под потребности бизнеса. В самом полном, комплексном варианте эти системы охватывают все уровни управления предприятием — операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане — кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами, включающую в себя модули найма и подбора персонала, оценки, обучения, развития и мотивации персонала. Например:

- «БОСС-Кадровик»;
- «Парус.Персонал»;
- «Scala.Зарплата»;
- «Монолит-Инфо. Кадры, зарплата».

3. Решения третьего уровня, как правило, уже не являются самостоятельными, а входят в качестве специализированного модуля в системы комплексной автоматизации предприятий (ERP-системы). В то же время существуют и отдельные HRM-системы третьего уровня, обладающие возможностями интеграции с целым рядом популярных ERP-систем.

Учетные информационные системы

Учет, в том числе бухгалтерский, необходим на каждом экономическом объекте.

Учетные информационные системы направлены на организацию различных форм учета (оперативный, бухгалтерский, налоговый, кадровый и т. д.), отображение текущей информации и выдачи аналитических отчетов. Они организуют выдачу документов о состоянии отдельных хозяйственных процессов деятельности организации, документирование хозяйственных операций. Позволяют решить многие проблемы малых и средних предприятий, но на крупном предприятии автоматизировать только учетную функцию управления недостаточно.

На российском рынке широкий выбор программных продуктов для таких информационных систем: бухгалтерские, складские, торговые, кадровые системы фирм «1С», «Интеллект-сервис», «Парус», «Инфин» и т. д. Их особенности: низкая цена, простота, легкость в освоении, возможность настройки. Популярны не только среди мелких и средних предприятий, но часто используются и на крупных предприятиях, совместно с другими программами. Пользователь может самостоятельно установить и начать эксплуатировать продукт, но часто бывает необходима дополнительная настройка, доработка программы, поэтому стоимость внедрения может превысить стоимость самой программы.

Интегрированные системы управления предприятием

Системы управления предприятиями базируются на различных существующих методологиях. Рассмотрим наиболее популярные из них.

Метод планирования потребностей в материалах MRP (Material Requirements Planning). Считается, что с появлением этой методологии можно говорить о возникновении современных корпоративных информационных систем. MRP-система определяет на заданные интервалы времени потребности в материалах, учитывая состав изделия, склады, незавершенное производство, заказы, планы-графики производства. Решаемая задача — гарантировать наличие необходимых материалов. Особую сложность задаче придает ее календарный характер.

MRP I — планирование ресурсов производства (Manufacturing Resource Planning). Эти системы направлены на эффективное управление всеми производственными ресурсами предприятий, предназначены для детального планирования производства в натуральном и денежном выражении, включают планирование себестоимости материалов и затрат на производство, управление закупками, запасами, продажами, планирование производственных мощностей, управление финансами.

Интегрированные информационные системы (корпоративные информационные системы, интегрированные системы управления (ИСУ) — названия в литературе встречаются разные) предоставляют доступ к необходимой информации в режиме реального времени, что позволяет контролировать процессы на любой стадии.

ERP-системы (Enterprise Resource Planning) обеспечивают планирование и управление всеми ресурсами предприятия. в большей степени ориентированы на работу с финансовой информацией для решения задач управления большими корпорациями с разнесенными территориально ресурсами. Включают все, что необходимо для получения ресурсов, изготовления продукции, ее транспортировки и расчетов по заказам клиентов, включают в себя все функции MRP-систем, и дополнительно планирование (управление) проектами, прогнозирование, управление затратами, информацию о составе продукции, технологических маршрутах, управление финансами, управление кадрами.

В настоящее время на мировом рынке существует более 500 корпоративных информационных ERP-систем, в основном, зарубежного производства. Известны продукты R3 компании SAP AG, Oracle, J. D. Edwards, PeopleSoft, Baan, SCALA и др.

Они имеют большое количество настраиваемых параметров, что обуславливает длительный срок внедрения, необходимость наличия на предприятии специального подразделения, сотрудников по внедрению и эксплуатации ИСУП.

ERP-системы (Enterprise Resource Planning) обеспечивают планирование и управление всеми ресурсами предприятия. в большей степени ориентированы на работу с финансовой информацией для решения задач управления большими корпорациями с разнесенными территориально ресурсами. Включают все, что необходимо для получения ресурсов, изготовления продукции, ее транспортировки и расчетов по заказам клиентов, включают в себя все функции MRP-систем, и дополнительно планирование (управление) проектами, прогнозирование, управление затратами, информацию о составе продукции, технологических маршрутах, управление финансами, управление кадрами.

В настоящее время на мировом рынке существует более 500 корпоративных информационных ERP-систем, в основном, зарубежного производства. Известны продукты R3 компании SAP AG, Oracle, J. D. Edwards, PeopleSoft, Baan, SCALA и др.

Они имеют большое количество настраиваемых параметров, что обуславливает длительный срок внедрения, необходимость наличия на предприятии специального подразделения, сотрудников по внедрению и эксплуатации ИСУП.

- бухгалтерия (учет основных средств, материалов, заработной платы, распределение косвенных затрат, расчеты с дебиторами и кредиторами, регистры, главная книга, отчетность);
- производство (оперативное планирование, учет);

- запасы (закупки сырья, комплектация, складское хозяйство);
- сбыт (заказы, отгрузка);
- управление персоналом (штатное расписание, штатная расстановка, приказы о приеме, перемещении, увольнении, ведение личных дел, обучение, подбор кадров, учет рабочего времени, затраты на персонал, отчетность).