Белгородский Государственный Технологический Университет им. В. Г. Шухова

Информационные технологии  
в управлении персоналом

**Выполнил:**  
студент группы ПВ-41  
Адаменко И. И.

Белгород  
2015

Оглавление

[Роль технологий в управлении персоналом 3](#_Toc432799883)

[Классификация информационных технологий 4](#_Toc432799884)

[Степень централизации технологического процесса 4](#_Toc432799885)

[Тип предметной области 4](#_Toc432799886)

[Степень охвата задач управления 5](#_Toc432799887)

[Класс реализуемых технологических операций 5](#_Toc432799888)

[Проблемы выбора информационной системы 7](#_Toc432799889)

[Критерии выбора информационной системы 8](#_Toc432799890)

[Функциональные возможности ИС 8](#_Toc432799891)

[Совокупная стоимость владения 8](#_Toc432799892)

[Перспективы развития 9](#_Toc432799893)

[Технические характеристики 9](#_Toc432799894)

[Минимизация рисков 9](#_Toc432799895)

[Обзор информационных систем управления персоналом 11](#_Toc432799896)

[Заключение 13](#_Toc432799897)

# Роль технологий в управлении персоналом

Главные задачи при управлении персоналом — выработка решений и контроль их исполнения. Необходимость выполнения этих функций позволяет рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т. е. функционально включающий получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления — как информационную.

Управление персоналом — это множество согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании. Оно включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные).

Поскольку управление — это обработка информации, то, чем она качественнее, тем эффективнее управление. Информационные технологии участвуют в совершенствовании управления. На базе информационных технологий решаются такие задачи управления персоналом, как:

1. Планирование штанных расписаний с формированием должностных инструкций.
2. Учет персонала (персональные данные о сотрудниках).
3. Подбор новых сотрудников и перемещения существующих.
4. Планирование и учет использования трудовых ресурсов.
5. Расчеты с персоналом (расчет выплат по оплате труда, пособия, контроль выплат, подотчетные лица).
6. Управление документами.
7. Персонализированный пенсионный и налоговый учет.

Стоит отметить, что важную роль программное обеспечение играет в защите информации участвующей в управлении персоналом.

# Классификация информационных технологий

Информационная технология является важной составляющей процесса использования информационных ресурсов в управлении. Автоматизированные информационные системы для информационной технологии — это основная среда, составляющими элементами которой являются средства и способы для преобразования данных. Информационная технология представляет собой процесс, состоящий из четко регламентированных правил выполнения операций над информацией, циркулирующей в ИС, и зависит от многих факторов, которые можно систематизировать по следующим классификационным признакам:

* степень централизации технологического процесса;
* тип предметной области;
* степень охвата задач управления;
* класс реализуемых технологических операций.

## Степень централизации технологического процесса

По степени централизации технологического процесса ИТ в системах управления делят на централизованные, децентрализованные и комбинированные технологии:

1. **Централизованные** технологии характеризуются тем, что обработка информации и решение основных функциональных задач экономического объекта производятся в центре обработки ИТ — центральном сервере, организованной на предприятии вычислительной сети либо в отраслевом или территориальном информационно-вычислительном центре.
2. **Децентрализованные** технологии основываются на локальном применении средств вычислительной техники, установленных на рабочих местах пользователей для решения конкретной задачи специалиста. Децентрализованные технологии не имеют централизованного автоматизированного хранилища данных, но обеспечивают пользователей средствами коммуникации для обмена данными между узлами сети.
3. **Комбинированные** технологии характеризуются интеграцией процессов решения функциональных задач на местах с использованием совместных баз данных и концентрацией всей информации системы в автоматизированном банке данных.

## Тип предметной области

Тип предметной области выделяет функциональные классы задач соответствующих предприятий и организаций, решение которых произ­водится с использованием современной автоматизированной информа­ционной технологии. К ним относятся задачи:

* бухгалтерского учета и аудита;
* банковской сферы;
* страховой и налоговой деятельности;
* статистической деятельности и др.

## Степень охвата задач управления

По степени охвата автоматизированной информационной техно­логией задач управления выделяют такие задачи, как:

* Автоматизированная обработка ин­формации на базе использования средств вычислительной техники.
* Ав­томатизация функций управления.
* Информационная технология под­держки принятия решений, которая предусматривает использование экономико-математических методов, моделей и специализированных пакетов прикладных программ для аналитической работы и формиро­вания прогнозов, составления бизнес-планов, обоснованных оценок и выводов по изучаемым процессам. К данной классификационной груп­пе относятся также организация электронного офиса как программно-аппаратного комплекса для автоматизации и решения офисных задач, а также экспертная поддержка, основанная на использовании экспертных систем и баз знаний конкретной предметной области.

## Класс реализуемых технологических операций

По классам реализуемых технологических операций ИТ рассмат­риваются в соответствии с решением задач прикладного характера и имеющимся прикладным программным обеспечением, таким, как текстовые и графические редакторы, табличные процессоры, систе­мы управления базами данных, мультимедийные системы, гипертек­стовые системы и др. То есть ИТ делятся на классы, в зависимости от того, с какими данными они работают (рис. 1).

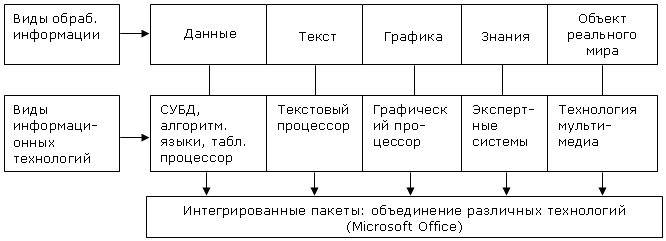


Рисунок 1. Схема классификации ИТ в зависимости от реализуемых технологических операций

# Проблемы выбора информационной системы

Сталкиваясь с потребностями во внедрении на предприятии информационных систем, руководство оказывается перед проблемой выбора. Разрабатывать самим или покупать, и если покупать — то что.

Объективно оценивая вероятность самостоятельной разработки современной системы управления, можно смело сказать, что она равна нулю. То, что разработано или разрабатывается сейчас на российских предприятиях, является отражением вчерашних взглядов управленческого персонала предприятия и требует постоянной переработки. И это не вина отделов АСУ, это объективный процесс. Но, несмотря на это, многие отечественные компании пользуются собственными программными продуктами, что гораздо обходиться дешевле и, в редких случаях, при грамотной разработки системы, намного эффективнее готовых программных продуктов.

Если предприятие решило ориентироваться на готовые системы, то ему нужно решить, с кем ему работать, какую систему выбрать: с российскими разработчиками или с поставщиками готовых систем ведущих западных производителей.

Для российского рынка выбор таких систем ограничен. Из отечественных разработчиков можно выделить следующих:

* ООО «1С» и их программный продукт «1С:Зарплата и управление персоналом» (и в целом пакет «1С:Предприятие»);
* «Центр Кадровых технологий» и их «Фараон», «Рекрутер» и «Резюмакс»;
* «АиТ Софт» и их «АиТ:\Управление персоналом»;
* НПП «СпецТек» и их «TRIM-Персонал».

Не так уж много западных фирм вышли на российский рынок — это SAP, Computer Associates, BAAN и ISF. Попытки выйти делали ORACLE, JDEdvards, SSA, JBA и QAD. Причем внедрения имеются только у продуктов SAP и Computer Associates. Кроме того, различные системы предназначены для разных предприятий. Одни, такие как SAP или CA-Masterpiece, ориентированы на корпоративный рынок, другие, как BAAN или MK Enterprise (ранее MANMAN/X) на рынок промышленных предприятий или компаний. И предприятию нужно сделать правильный выбор, чтобы в результате ошибки не оказаться обладателем системы, не подходящей для него.

# Критерии выбора информационной системы

Критерии информационной системы для предприятия или организации могут быть различными. К примеру:

* функциональные возможности информационной системы;
* совокупная стоимость владения;
* перспективы развития;
* технические характеристики;
* минимизация рисков.

## Функциональные возможности ИС

Под функциональными возможностями системы понимается ее соответствие тем бизнес-функциям, которые уже существуют или только планируются к внедрению в организации. Например, если целью организации является снижение финансовых потерь за счет уменьшения брака, то выбранная система должна обеспечивать автоматизацию процесса контроля качества.

Обычно для определения соответствия системы выдвигаемым функциональным требованиям достаточно иметь четкое представление о стратегии развития бизнеса, контекстного описания бизнеса и формализованного описания деятельности предприятия. Если все эти компоненты, необходимые для выбора системы отсутствуют, то их включают в этап по подготовке исходных данных для выбора системы. Для осуществления подобного масштаба работ необходимо наличие довольно большого числа сотрудников, но поскольку содержать такой штат на предприятии постоянно не имеет смысла, то наиболее целесообразным представляется приглашение внешних консультантов.

Четко структурированное понимание бизнес-процессов собственной организации, полученное в результате взаимодействия с внешними консультантами, помогает не только в построении информационной системы предприятия, но и высшему руководству лучше представить себе работу своей организации, а также позаимствовать опыт других организаций.

## Совокупная стоимость владения

Совокупная стоимость владения — сравнительно новое понятие. Под ним понимается сумма прямых и косвенных затрат, которые несет владелец системы за период ее жизненного цикла.

Необходимо четко определить жизненный цикл каждой из предложенных систем, куда входит время жизни существующей системы, время на проектирование новой, время на закупку компонентов и внедрение новой системы, время эксплуатации, которое ограничивается сроком, когда возвращается 90% стоимости системы от результата ее работы, и сумму всех прямых и косвенных затрат.

## Перспективы развития

Перспективы развития закладываются в систему поставщиком системы и комплексом стандартов, которым она удовлетворяет.

Очевидно, что на перспективу развития также огромное влияние оказывает и устойчивость поставщика системы на рынке. Для определения устойчивости необходимо четко знать какова форма собственности на систему у поставщика, какую долю он занимает на рынке, сколько он существует на рынке.

## Технические характеристики

Понимание технических характеристик в наибольшей степени гарантирует соответствие системы поставленным перед ней задачам. К техническим характеристикам можно отнести:

* архитектуру системы;
* надежность;
* масштабируемость;
* способность к восстановлению;
* наличие средств резервного копирования;
* средства защиты от технических нападений;
* возможность интеграции с другими системами.

## Минимизация рисков

Под риском обычно понимается некая вероятность того, что при внедрении информационной системы управления какие-то цели так и не будут достигнуты. Очевидно, что в этом случае организацию может ожидать как единовременная потеря денег, что существенно влияет на жизненный цикл системы, так и долгосрочная и постоянная утечка средств.

Для снижения такой вероятности проводится комплексный анализ факторов риска и поэтапное воплощение решения. Каждый этап предваряется новой оценкой действительности, и решение модифицируется определенным образом.

Для минимизации инвестиционных рисков выделяют следующие объекты затрат:

* процесс создания системы;
* оборудование;
* программное обеспечение;
* персонал;
* управление задачами.

Для каждого объекта затрат выдвигается целый ряд характеристик, которому он должен удовлетворять с целью снижения рисков.

# Обзор информационных систем управления персоналом

В разрезе информационных технологий информационная система управления персоналом представляет собой набор определенного программного обеспечения и технологий, позволяющих автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы в таких областях, как: управление кадрами, расчет и выплата зарплаты, табельный учет и документооборот.

Данное программное обеспечение не только позволяет координировать действия различных департаментов, но и координировать работу различных каналов взаимодействия между персоналом и руководством: личное взаимодействие, телефон, интернет. Кроме того, это программное обеспечение дает работникам отдела персонала доступ к полной информации о работнике, необходимой для наилучшего планирования и контроля бюджетов по зарплате, обучению, командировкам и т. д.

Крупные интегрированные системы, как правило, имеют модуль — «Управление персоналом и зарплата» в составе ERP-системы (Enterprise Recource Planning system – система управления ресурсами предприятия), который отдельно от этой системы не продается. А так как стоимость таких проектов может составлять миллионы долларов, то такие системы интересны крупным предприятиям сверхприбыльных отраслей. Обычно подобные продукты разрабатываются на заказ и недоступны другим компаниям, поэтому перейдём к средним информационным системам управления персоналом.

Среди существующих на рынке решений можно выделить:

* «1С:Зарплата и управление персоналом» — поддерживает все основные процессы управления персоналом, а также процессы кадрового учета, расчета зарплаты, исчисления налогов, формирования отчетов и справок в государственные органы и социальные фонды, планирования расходов на оплату труда. Удобные и гибкие механизмы настройки отчетов позволяют получать полную и достоверную информацию в самых разных аналитических разрезах, для различных категорий пользователей: руководства, службы управления персоналом, кадровой службы и других.
* «АиТ:\Управление персоналом» – состоит из самостоятельных программных модулей, работающих независимо друг от друга, но с общей базой. Среди модулей можно выделить такие как: «АиТ:\Кадры», «АиТ:\Табель», «АиТ:\Зарплата», «АиТ:\Персонифицированный пенсионный учёт» и пр.
* «БОСС-Кадровик» — предоставляет как традиционные возможности учета и управления персоналом, расчета заработной платы, так и гибкие механизмы выстраивания технологий кадрового менеджмента, единой кадровой политики на основе сквозного и прозрачного управления человеческим ресурсом.
* «RB HR & Payroll (Управление кадрами и зарплата)» — это международное решение для предприятий различного уровня и сфер деятельности, позволяет автоматизировать и упорядочить типичные операции в сфере управления персоналом: управление штатным расписанием; прием, продвижение по службе, перевод между подразделениями; увольнение работников; расчет зарплаты и пр.

Другие информационные системы управления персоналом в этой категории распространены меньше и имеют свои достоинства и недостатки.

# Заключение

Владение информационными технологиями является непременным условием существования и развития организации. В сложном процессе управления крупной организацией руководство обычно выделяет для себя основные стратегические направления: финансы, кадры, сбыт и др. Как правило, по каждому из них для облегчения сбора и сохранения учетной информации создаются отдельные информационные системы.

Среди основных практических результатов, которые были получены при автоматизации службы персонала, — снижение общей трудоемкости цикла управления персоналом, уменьшение суммарных затрат на сопровождение и поддержку системы, сохранение кадрового состава, повышение качества информационной поддержки, уровня защищенности персонала, корпоративной безопасности с точки зрения управления персоналом.

Экономический эффект от внедрения интегрированной корпоративной системы очевидна. Экономия достигается за счет ускорения информационного обмена, более эффективной обработки данных, снижения вероятности ошибок.