

**Сравнительный анализ автоматизированных технологий  
управления кадровым составом предприятия**

*Авдеева Д. А., Кирсанова А. О.,  
студентки 1 курса  
направления подготовки «Управление персоналом»  
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС  
Научный руководитель:  
Томилина Ю. В., старший преподаватель  
кафедры «Менеджмента и государственного управления»  
e-mail: d.awdeewa@yandex.ru  
Россия, Орёл*

***Аннотация.***

*В статье рассматриваются технологии автоматизации управления персоналом. Проводится анализ данных систем. Автоматизированный комплекс - гибкая открытая структура, которую можно перестраивать и дополнять различными новыми модулями.*

***Ключевые слова:*** автоматизация, КИС, управление, эффективность.

Повышение эффективности управленческой деятельности - одно из важных направлений совершенствования деятельности предприятия в целом. Наиболее очевидным способом повышения эффективности процессов, протекающих в организации, является их автоматизация. Системы такого рода предназначены для усовершенствования работы сотрудников [1, с. 8].

По мнению Г.А. Титоренко «от четкости и оперативности движения и обработки документов зависит скорость получения информации, необходимой для принятия управленческих решений». [7, с.174].

Имеющиеся в России системы автоматизации управления персоналом можно разделить на три группы, представленные на рисунке 1 [1, с. 47].



Рисунок 1 – Группы корпоративных информационных систем

Корпоративная система должна управляться понятно и «прозрачно» именно с точки зрения руководителя. Он должен представлять каковы «потoki» документооборота в ней, иметь определенные «точки контроля». Это говорит о том, что каждая система должна соответствовать определенному минимальному набору критериев, наличие которых будет говорить о том, насколько продукт является эффективным, а для того чтобы это определить и дать соответствующую оценку нужно провести их анализ. В статье рассмотрены основные корпоративные обеспечения рынка программных продуктов, представленные в таблице 1.

Наименование	Описание
БОСС-Кадровик	С помощью данного программного продукта можно осуществлять формирование и ведение штатного расписания, хранить полную информацию о сотрудниках, отслеживать внутреннее движение кадров по организации, производить расчет заработной платы.
АиТ: Управление персоналом	Система разработана по модульному принципу и включает следующие модули: заработная плата; кадровый табельный и индивидуальный пенсионный учет; учет коллективных и бригадных работ.
ТШМ-Персонал	К основным функциям программы относят: формирование персональных учетных карточек сотрудников; отслеживание контрактного статуса работника; управление сменами.
1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП	Позволяет определять: принципы ведения работы с кадрами: по юридическим лицам, или по центрам финансовой ответственности; условия для проведения аттестаций и на их основании формировать "Положение об аттестации"; условия по предоставлению льгот.
SAP Human Resources	В программе реализована единая система отчетов, а также дружественный графический интерфейс пользователя.

Management System	
Oracle Human Resources Analyzer	С помощью данного программного обеспечения можно автоматизировать: табельный учет на предприятии, процедуру по найму и планированию.

Таблица 1 – Характеристика корпоративных программных продуктов, анализируемых в работе

Любой пакет прикладных программ может быть проанализирован на основе таких характеристик, как цена, функциональные особенности. Сравнительный анализ автоматизированных систем по управлению персоналом представлен в таблице 2.

Критерии сравнения	БОСС-Кадровик	АиТ: Управление персоналом	TRIM Персонал	1С: Зарплата и управление персоналом 8КОРП	SAP Human Resources Management System	Oracle Human Resources Analyzer
Срок внедрения	2-4 месяцев	Около 3 месяцев	10-16 месяцев	3-9 мес. и более	1 -5лет и более	1-5лет и более
Стоимость внедрения	9450.00 руб.- одна лицензия на год	12800 руб. за одно рабочее место	Мин. Стоимость лицензии : 18000 рублей	Лицензия на одно рабочее место \$ 150-600.	\$350000 Лицензия на 50 рабочих мест	\$5000 на одно рабочее место
Учет личных дел	+	+	+	+	+	+
Учет рабочего времени	+	+	+	+	+	+
Опросы сотрудников						+
Ведение архива	+	+		+	+	+
Планирование штатного расписания	+	+		+	+	+
Отчетность в гос. органы	+	+		+	+	+
Опыт работы с крупными фирмами	МГУ, салоны «Sony»	Московский калийный комбинат; Газпромбанк	Нововорожская атомная станция	«Нотариальная палата Хабаровского края»	Американская фирма Childrens Place Retail Stores	Магнитогорский металлургический комбинат

		к				
--	--	---	--	--	--	--

Таблица 2 – Анализ современных технологий автоматизации управления персоналом

Необходимо учитывать и удобство корпоративных систем в работе. По данным аспектам были проанализированы отзывы пользователей данных программ с интернет - сайтов и, опираясь на них, даны средние оценки системам по 5 шкале.

Критерий удобство интерфейса, рисунок 2, имеет следующие данные:

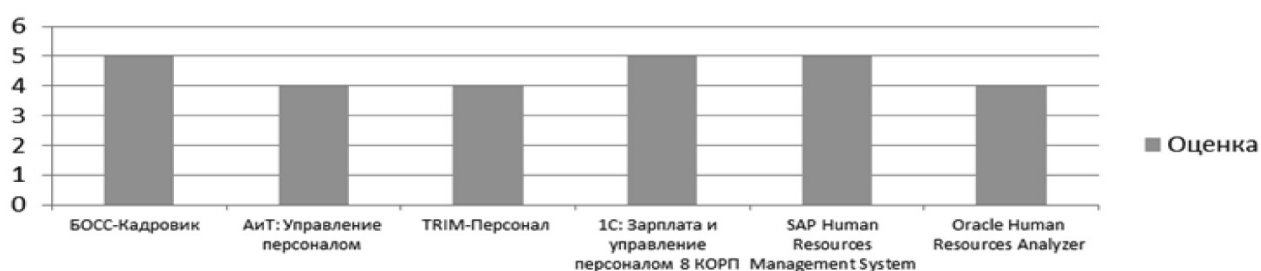


Рисунок 2 – Удобство интерфейса

Оценки у систем хорошие, т.е. у всех удобный интерфейс. Удобство предоставления результатов, рисунок 3, дает такие оценки:

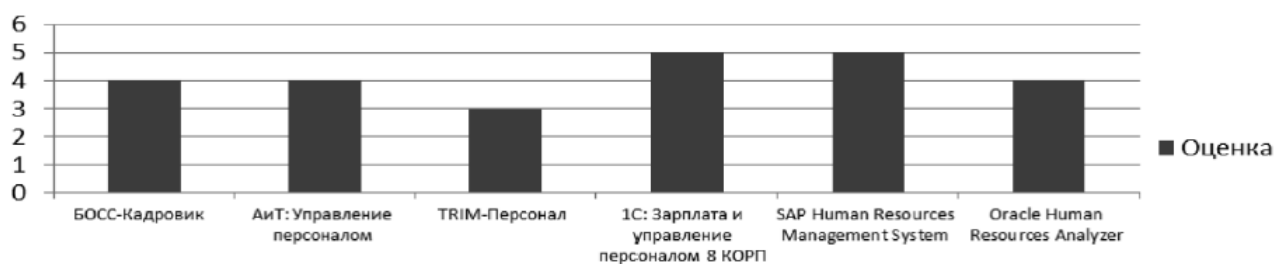


Рисунок 3 – Удобство предоставления результатов

Самый низкий балл набрала программа TRIM – Персонал. По критерию информированность сайта системы, рисунок 4, такие данные:

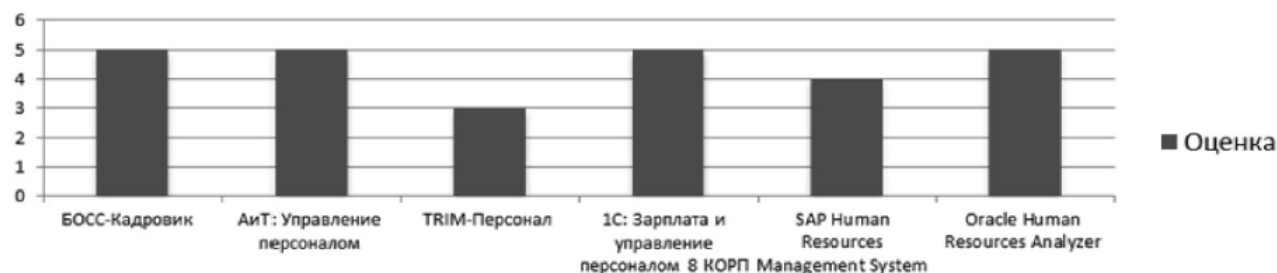


Рисунок 4 – Информированность сайта системы

Программа TRIM - Персонал опять получила очень низкий балл - Система Sap System на среднем уровне отлично [2,3,4,5,6]. По удобству поиска информации, рисунок 5, у систем такие оценки:

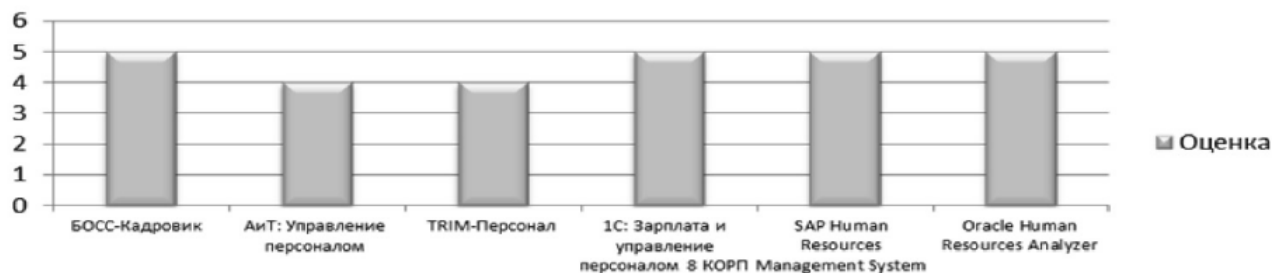


Рисунок 5 – Удобство поиска информации

Средние оценки получили программы TRIM - Персонал и АиТ: Управление персоналом. У остальных систем отметки – отлично [2.3.4.5.6] Обобщая, можно сделать следующие выводы:

Достаточно распространенными являются такие системы как: БОСС-Кадровик и 1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП. У систем широкие функциональные возможности. Так же, по отзывам пользователей с сайтов системы набрали достаточно высокие оценки

Очень низкие показатели и по оценкам, и по функционалу отмечены у программы TRIM-Персонал.

Программы SAP Human Resources Management System и Oracle Human Resources Analyzer также достаточно популярны. Но, к сожалению, у зарубежных программ имеются возможности, которые пока еще не нужны нашим предприятиям, возможно, это вызвано различием в философии управления, к примеру, такие системы могут планировать карьеру работника с прогнозированием конкретного местоположения организации в будущем.

Программа АиТ управление персоналом не уступает в своих функциональных возможностях другим программам, но по отзывам пользователей практически везде находится на среднем уровне.

Как можно увидеть, на рынке представлено много пакетов по автоматизации функций кадровой работы. Это говорит о большой востребованности предприятий и организаций в данном обеспечении.

Выбор того или иного пакета может существенно повлиять на эффективность работы как отдельных сотрудников, так и всей организации.

Благодаря таким системам решаются проблемы координации деятельности сотрудников и подразделений, обеспечения их должной информацией и контроля над исполнительской дисциплиной, а руководство получает своевременный доступ к достоверным данным о ходе производственного процесса и располагает средствами для быстрого принятия и воплощения в жизнь своих решений.

#### Список литературы

1. Венделева, М.А. Информационные технологии в управлении: Учебное пособие для бакалавров / М.А. Венделева, Ю.В. Вертакова. - М.: Юрайт, 2013. - 462 с.
2. Волшебный форум/URL: <http://www.forum.mista.ru/topic.php?id=575187>
3. Мнения о системе АиТ: Управление персоналом.URL: <http://www.sql.ru/forum/282397/mneniya-o-sisteme-ait-upravlenie-personalom>
4. СпецТек.URL:<http://www.trim.ru/content/view/250/72/>
5. Сайт для пользователей 1С 8.2 Зарплата и управление персоналом. URL: <http://www.glavbyh.ru/showthread.php?t=44504>
6. Сайт по кадровому делопроизводству. URL: <http://kadrovikpraktik.ru/communication/forum/forum3/topic4091/>
7. Титоренко, Г.А. Информационные системы и технологии управления/учебник для студентов и вузов/Г.А. Титоренко, -М.: Юнити, 2013. 591 с.