

### УДК 332.3

#### Особенности корпоративной информационной системы «Илада»

*Лонгинова Марианна Даниловна*

*магистрант*

*Финансово-экономический институт*

*ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный*

*университет им. М.К. Аммосова»*

*e-mail: longinovam@mail.ru*

*Россия, Якутск*

**Аннотация.** В статье проанализирована корпоративная информационная система «Илада» и разработаны рекомендации по повышению эффективности ее функционирования.

**Ключевые слова.** Информационная система, инновационные технологии, организация, эффективность системы.

Актуальность данной темы заключается в том, что сегодня информационные технологии - это неотъемлемая составляющая современной жизни человека, которые позволяют управлять огромными потоками информации с применением корпоративных информационных систем.

В публикации Олейникова П. Корпоративная информационная система (СНГ) представляет собой совокупность информационных систем отдельных подразделений предприятия, объединенных общим документооборотом, в котором каждая из систем выполняет часть задач управления предприятием. Решения и все системы в целом обеспечивают работу предприятия в соответствии со стандартами качества.

Основные функции информационной системы (ИС) - сбор, передача и хранение информации, а также операции обработки - ввод, выборка и выдача информации.

ООО «ИЛАДА» было создано в результате отделения команды разработчиков корпоративной информационной системы «ИЛАДА» от ООО «ИнфоЛада».

КИС «ИЛАДА» реализована в архитектуре «клиент-сервер» с использованием СУБД Oracle и основана на международных стандартах.

В основе КИС «ИЛАДА» заложены новейшие технологии: процессно-проектный подход, единая нормативно-справочная информация, встроенный документооборот, архитектура «клиент-сервер» с уникальной технологией «ИЛАДА Браузер». Программа для ЭВМ «Корпоративная информационная система ИЛАДА» зарегистрирована 25 марта 2005г. Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам.

Все задачи подсистемы: кадры, персонал, явка, зарплата, должностные обязанности и требования, решаются комплексно, что исключает двойную работу по вводу исходных данных, а также дополнительные ошибки, связанные с обработкой этих данных.

В зависимости от выполняемой функциональности система служит надежным инструментом для работы основных структурных подразделений блока.

Изучив ИТЦ «Илада», мы узнали, что подсистема «ИЛАДА: Кадры», являясь частью корпоративной информационной системы, позволяет эффективно организовать всю цепочку кадрового обслуживания: поиск и подбор персонала, подбор персонала, формирование требований к работе. и функции, как структурные подразделения и сотрудники компании, ведут учет начисления и удержания заработной платы и премий, управляют рабочим временем сотрудников.

В зависимости от выполняемой функциональности система служит надежным инструментом для работы основных структурных подразделений блока.

Также система имеет оптимальный баланс времени и затрат на внедрение; скорость получения информации; удобный интерфейс, встроенный генератор отчетов; продуманная схема хранения данных. Очень удобно, что загрузка и выгрузка данных проходит через шаблоны, то есть вы можете работать с любыми форматами. Система работает надежно и отвечает потребностям клиентов.

Изучив корпоративную информационную систему «Илада», мы пришли к выводу, что для более эффективного функционирования СНГ необходимо выполнить ряд функций, направленных на совершенствование системы мотивации.

Только мотивированный персонал способен творчески решать проблемы и достигать запланированных результатов. Функция мотивации включает материальные стимулы (системы сбалансированной оплаты, бонусы и различные компенсационные пакеты). Точный расчет причитающихся выплат и компенсаций в соответствии с принятыми схемами и своевременное и безошибочное выполнение организацией обязательств в этой области являются неотъемлемыми атрибутами грамотного стимулирования и формирования взаимно ответственной корпоративной культуры.

Ключевые возможности:

1. Формирование мотивационных схем для категорий персонала, отдельных должностей или отдельных работников (постоянная и переменная часть вознаграждений, компенсаций и социальных пакетов).
2. Использование утвержденных мотивационных схем в алгоритмах начисления, которые зависят от отработанного времени, условий труда, различных выгод или производственных показателей за период.
3. Расширенное управление компенсационными пакетами.
4. Учет нематериальной мотивации (корпоративные награды, благодарности, сертификаты и другие стимулы).
5. Использование в качестве мотивационных параметров результатов аттестации, периодических оценок на соответствие должности, результатов оценки текущей деятельности, а также их использование в качестве критерия продвижения по карьерной лестнице.

Таким образом, разработанная нами рекомендация повысит эффективность корпоративной информационной системы «Илада» в системе управления персоналом.

### **Список использованной литературы.**

1. Олейников П.П. Корпоративные информационные системы: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения./Питер: СПб. 2013.-176с.
2. Официальный сайт КИС «ИЛАДА» URL: <http://ilada.info/>
3. Черников Б.В. Информационные технологии управления: учебник.- М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2013.-352с