

ТЕМА 2.10

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Квалифицированный персонал является одним из ключевых факторов успешного развития любой компании. Особое значение обеспечение человеческими ресурсами приобретает в периоды активного роста и развития компании.

Реальным выходом из проблемы кадрового дефицита может стать целенаправленная работа по развитию персонала в соответствии со стратегией компании.

Современная *HR* (Human Resources) *система* — это комплекс технологий, автоматизирующих и облегчающих работу с персоналом на всех уровнях, от оперативного (повседневный учет данных) до стратегического (принятие решений по развитию компании). В качественно выстроенной системе работа этих технологий подчинена общей логике управления персоналом в соответствии с принятой стратегией, выраженной в бизнес-процессах, автоматизированных посредством электронного документооборота. HR-система способна эффективно взаимодействовать с финансовыми, производственными и т.п. системами, использующими в своих процессах данные персонала.

Различные службы персонала используют HR-системы. Для решения следующих задач:

- руководители предприятий — как инструмент развития бизнеса, обеспечивающий поддержку в разработке и реализации успешной кадровой политики;

- менеджеры по персоналу, инспекторы отделов кадров — для эффективного ведения учетных кадровых процедур и документооборота, хранения значительного по объемам архива данных, быстрого получения практически любой отчетности по персоналу;

- главные бухгалтеры и бухгалтеры расчетной части — для повышения скорости и упрощения процедуры оперативного расчета заработной платы, формирования бухгалтерских проводок, предоставления стандартной отчетности, точного учета затрат на оплату труда персонала в себестоимости продукции;

- инспекторы отделов труда и заработной платы — выполнения всех функций по планированию и учету труда структуры предприятия, штатного расписания, затрат;

- линейные руководители — для оценки уровня развития подчиненных, планирования карьеры и мероприятий по развитию подчиненных, обоснования мотивационных схем;

- сами работники — для анализа соответствия занимаемой должности и сравнения с требованиями к другим должностям в целях планирования кадрового роста на предприятии.

- Системы управления персоналом реализуют следующие задачи:

- управление организационной структурой и штатным расписанием (на всех уровнях: региональные и т.п. представительства, их внутренняя структура);

- расчет заработной платы;
- кадровый учет (ведение личных дел сотрудников, учет движения персонала, подготовка на основании данных системы необходимых бумажных документов);
- учет рабочего времени (ведение графиков сотрудников, централизованное и автоматическое формирование табелей);
- планирование затрат на персонал;
- планирование карьеры и отслеживание продвижения персонала по структуре;
- работа с кадровым резервом;
- подбор персонала на вакансии;
- обучение персонала;
- системы аттестаций;
- управление компетенциями (оценка и поддержание уровня профессиональных и личностных компетенций за счет системы аттестаций и непрерывного обучения персонала).

Для реализации поставленных типовых задач HR-системы снабжены следующими **функциональными возможностями**–

- автоматизированный учет кадрового состава организации на основе структурированных личных карточек сотрудников
- формирование кадровых приказов, в том числе и новых
- ведение архива уволенных сотрудников;
- работа со штатным расписанием (просмотр и печать; получение списка вакантных должностей по подразделениям; получение сведений о заполненности штатов по каждому подразделению и по предприятию в целом);
- формирование отчетов по сотрудникам за произвольный период с использованием отбора информации и вывод в виде списков или статистических таблиц;
- подсчет количества больничных листов по подразделениям за любой период;
- составление статистической отчетности по учету кадров (списков в электронном виде; получение данных о распределении сотрудников по должностям штатного расписания);
- получение сводной таблицы об укомплектованности штатов, текучести и составе сотрудников предприятия;
- получение тарификационных списков сотрудников предприятия с проставлением кадровых параметров.

Эффект от внедрения систем управления персоналом можно классифицировать по разным аспектам (табл. 1).

На российском рынке представлены как отечественные, так и западные системы управления персоналом.

Таблица 1 – Эффект от внедрения систем управления персоналом на предприятии

Эффекты от внедрения

Эффекты от внедрения

Организационный	Экономический	Социальный
Сокращение времени принятия решений на всех уровнях Управления предприятием. Повышение качества кадровых решений. Оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления, предусмотренной российским государством	Снижение затрат на управление персоналом. Повышение производительности труда персонала. Оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника предприятия	Персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия. Ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия. Подготовка руководящего резерва и продвижение по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия

К достоинствам отечественных пакетов можно отнести и адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу 33 западных пакетов относится в некоторых случаях значительно более полная функциональность.

Крупные системы (SAP R/3, Baan, Oracle Applications и др.) имеют модуль «Управление персоналом и зарплата» (Human Resources-модули) в

составе ERP-системы, отдельным решением этот модуль не продается. Есть и автономные программные пакеты управления персоналом, например Renaissance CS Human Resources.

К локальным HR-системам относят:

- 1С. Зарплата/кадры (занимает доминирующее положение за счет монопольного положения компании на своем рынке, типовой вариант по функциональности);

- АиТ — «Управление персоналом» (функциональность расширена, включает модули: заработная плата; кадровый учет; табельный учет; персонифицированный пенсионный учет; конфигурация системы; учет коллективных и бригадных работ).

Существуют две системы, удерживающие лидирующие позиции на рынке средних информационных систем управления персоналом.

1. RB HR & Payroll — «Управление кадрами и Зарплата» (Робертсон и Блуме Корпорейшн) — функционально полный, стабильный, гибкий и легко управляемый продукт. Это международное решение для предприятий различного уровня и сфер деятельности, позволяющее автоматизировать и упорядочить типичные операции управления персоналом: управление штатным расписанием; прием, продвижение по службе, перевод между подразделениями, увольнение работников; обучение и аттестацию персонала; поддержку разнообразных компенсационных схем; расчет зарплаты, управление бюджетами подразделений по зарплате, найму, обучению персонала и др.

Особенностями RB Human Resources & Payroll являются работа на различных платформах, операционных системах и СУБД; открытый доступ к данным при совершенной защите информации; настраиваемость на законодательства различных стран; пользовательские процедуры; ведение архива справочной информации; удобный интерфейс со встроенными средствами анализа; многоэкранные справочники работников;

настраиваемые интеллектуальные экранные формы; настройка расчетов

зарплаты и платежей предприятия (таблицы видов оплат и алгоритмы расчетов); расчет зарплаты с возможностью многократного пересчета и исправления ошибок; мощный встроенный генератор отчетов; поддержка документооборота; масштабируемость; параметризируемые средства переноса результатов расчета зарплаты в систему бухгалтерского учета.

2. БОСС-Кадровик (Корпорация АйТи) — одна из наиболее распространенных на российском рынке система управления персоналом. БОСС-Кадровик эксплуатируется на предприятиях энергетики, нефтегазовой отрасли, металлургии, торговли, пищевой промышленности, в банковской сфере, в транспортных компаниях, государственных бюджетных организациях, на предприятиях фармацевтической промышленности и издательско-рекламного профиля, в представительствах иностранных фирм.