



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
Дальневосточный федеральный университет

ШКОЛА ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК

Кафедра информационной безопасности

О Т Ч Е Т

о прохождении учебной (по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности) практики

Выполнил студент
гр. С8118-10.05.01 1 мкзи

Мережко В. А.

(подпись)

Отчет защищен с оценкой

С.С. Зотов

(подпись)

(И.О. Фамилия)

« 31 » июля 2021 г.

Регистрационный № _____
« 31 » июля 2021 г.

Е.В. Третьяк

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Руководитель практики
Старший преподаватель кафедры
информационной безопасности ШЕН

С.С. Зотов

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Практика пройдена в срок
с « 19 » июля 2021 г.
по « 31 » июля 2021 г.
на предприятии

Кафедра информационной
безопасности ШЕН ДВФУ

г. Владивосток
2021

Оглавление

Задание на практику.....	3
Введение.....	4
Информационные технологии в управлении персоналом организации	5
Заключение	12
Список используемых источников.....	13

Задание на практику

- Проведение исследования в области информационных технологий в управлении персоналом организации
- Написание отчета по практике о проделанной работе.

Введение

Учебная (по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности) практика проходила на кафедре информационной безопасности ШЕН ДВФУ в период с 19 июля 2021 года по 31 июля 2021 года.

Целью прохождения практики является приобретение практических и теоретических навыков по специальности, а также навыков оформления проведенного исследования в отчетной форме.

Задачи практики:

1. Теоретически ознакомиться с направлениями автоматизации работы персонала на предприятиях
2. На основе полученных знаний написать отчет по практике о проделанной работе.

Информационные технологии в управлении персоналом организации

Актуальность

Завершение XX - начало XXI веков ознаменовались внедрением и стремительным развитием информационных технологий в профессиональной деятельности подавляющего большинства специальностей народо хозяйственной деятельности людей. Сегодня мало кто вспоминает о тех временах, когда линейка, ручка и калькулятор являлись основными помощниками инженеров, педагогов, бухгалтеров, экономистов и управленцев. Никто не сомневается в том, что автоматизация рабочих мест продолжится, при этом само информационное обеспечение, год от года, будет становиться все сложнее, разнообразнее и совершеннее.

Одним из наиболее приоритетных направлений внедрения новых технологий в третьем тысячелетии стало управление персоналом. На сегодняшний день мировой опыт внедрения новых технологий управления персоналом насчитывает уже несколько десятков лет. По данным американского агентства AMR Research, основанного в 1986 году, успешные, развивающиеся компании США не только не собираются сокращать, а, напротив, намерены увеличить свои расходы на новые технологии в области управления персоналом.

Основная часть

Можно выделить несколько направлений автоматизации работы персонала

на предприятиях:

1. автоматизация ежедневной текущей работы по учету кадров;
2. автоматизация процессов поиска и найма персонала;

3. обучение персонала.

Автоматизация ежедневной текущей работы по учету кадров дает возможность создания информационной базы и интерфейса, без наличия которых невозможно вести учет рабочего времени, индивидуальных рабочих графиков, расчет заработной платы, премий и процентных надбавок. Наиболее часто такие системы являются частью общей системы, нацеленной на автоматизацию работы предприятия в целом. Такая система автоматизирует производство, ведение бухгалтерского учета, контроль качества и, в том числе, ведение кадрового учета.

Информационные технологии по автоматизации процессов поиска и найма персонала позволяют вести поиск кадров в среде Интернет, сортировать поток вакансий, и распределять резюме в соответствии с основными параметрами автора. Интегрированные в общую систему управления персоналом эти приложения позволяют заносить резюме в едином формате и хранить в общей базе данных, снабжать комментариями о кандидате, вести его «кадровую историю».

Автоматизация в сфере обучения персонала в настоящее время устремлена в сторону самообразования кадров. Процесс повышения квалификации становится самостоятельной задачей сотрудника, однако научно-практическая база для обеспечения данного процесса будет сформирована в соответствии с пожеланиями работодателя с удобным для пользования интерфейсом.

Одной из наиболее известных международных систем, позволяющей комплексно подойти к решению всех трех перечисленных задач, является система SAP, созданная немецкой компанией SAPSE. Компания была образована в 1972 и на сегодняшний день является мировым лидером в области программного обеспечения корпоративных клиентов, а также третьим в мире независимым производителем программного обеспечения по величине рыночной капитализации.

Следует отметить, что автоматизация управления персоналом представляет собой лишь одну из частей системы SAP, в целом же она позволяет автоматизировать деятельность всей организации совокупно.

Решение для управления кадровой документацией SAP EmployeeFileManagement от OpenText помогает вести полную, соответствующую нормативам кадровую документацию по сотрудникам и обеспечивает простой доступ к ней. Программное обеспечение позволяет создавать полные совместимые, в том числе цифровые, базы данных, что делает управление человеческими ресурсами более эффективным. Кадровые задачи решаются быстрее с меньшим количеством ошибок, снижается трудоемкость административных задач, учет изначально ведется с соблюдением кадрового законодательства.

Приложение SAP ManagerInsight предоставляет менеджерам по кадрам доступ к отчетам о ключевых показателях производительности и профилям сотрудников в любое время, благодаря чему кадровые специалисты могут принимать информированные и согласованные решения.

SAPSuccessFactorsEmployeeCentral – это целостная облачная система для

управления персоналом. Она включает функции взаимодействия сотрудников через социальные сети, а также поддерживает работу на мобильных устройствах. Система выходит за рамки базовой автоматизации, представляя собой набор приложений для самых требовательных работодателей. SAPSuccessFactorsEmployeeCentral позволяет обслуживать более 27 миллионов пользователей. Аналитические отчеты дают возможность рассчитать корреляцию данных о трудовых ресурсах и финансовых показателях компании с целью оптимизации производительности рабочей силы и ускорения внедрения инноваций.

Автоматизировать сложные функции отслеживания рабочего времени персонала, а также планировать графики отпусков позволяет решение SAP TimeandAttendanceManagement от WorkForceSoftware. Для создания и ведения

графиков работы сотрудников предназначено решение SAP WorkforceManagement (SAP WFM).

Заниматься подбором персонала можно в SAP SuccessFactors HCM Suite. Это набор решений для управления кадровыми процессами, совместной работой и кадровой аналитикой, которые позволяют получать и оценивать результаты подбора персонала.

В части обучения персонала SAP предлагает сразу несколько автоматизированных решений. Базовым из них является SAP EnterpriseLearning. Это комплексная среда корпоративного обучения, позволяющая интегрировать бизнес-процессы и процессы обучения, управляя ими совместно. Она помогает обеспечить приобретение необходимых навыков и квалификации сотрудниками, обеспечивая управление материалами курсов и процессами очного и электронного обучения [4].

Разрабатывать и проводить опросы сотрудников, анкетирование, тесты и экзамены можно с помощью SAP AssessmentManagement от Questionmark. По сути, это решение для разработки тестов и оценки квалификации. Оно позволяет сделать более эффективными программы обучения и сертификации компаний. С помощью системы можно оценить уровень знаний и навыков сотрудников, а также получить доступ к удобным инструментам создания отчетов по результатам.

Веб-приложение для обучения SAP KnowledgeAccelerationдает возможность обеспечить сотрудникам доступ к учебным и справочным материалам в соответствии с их компетенциями. Добавлять справочные материалы и распространять их в организации можно независимо от местоположения и системных ограничений.

Решение SAP WorkforcePerformanceBuilder позволяет создавать профессиональные учебные курсы и материалы, в том числе видеоролики, анимации и интерактивные симуляции, а также предоставлять к ним доступ через устройства, подключенные к сети Интернет. Можно легко обеспечить

сотрудников учебными материалами с целью повышения их квалификации и роста производительности труда.

При таком количестве созданных решений для автоматизации процесса управления персонала, система SAP смогла занять лидирующие позиции на мировом рынке в целом, и Германии, в частности.

Однако, несмотря на популярность системы SAP на международном рынке, на рынке России лидирующие позиции в области автоматизации управления персоналом занимает иная система. Российским аналогом системы SAP является система «1С:Предприятие». Система «1С:Предприятие» была разработана фирмой "1С", основанной в 1991 г. Фирма специализируется на разработке, издании, дистрибуции, и поддержке компьютерных программ делового назначения.

Система «1С:Предприятие» представляет собой систему программ, предназначенных для комплексной автоматизации управления и учета предприятий и включает в себя решения для автоматизации производственных, торговых и сервисных предприятий, продукты для управления финансами холдингов и отдельных предприятий, ведения бухгалтерского учета, расчета зарплаты и управления кадрами, для учета в бюджетных учреждениях, разнообразные отраслевые и специализированные решения, разработанные самой фирмой "1С", ее партнерами и независимыми организациями.

Непосредственно для автоматизации процессов управления персоналом разработаны и успешно внедряются на российском рынке следующие программные продукты:

- 1С:Зарплата и управление персоналом 8, версии КОРП и ПРОФ;
- 1С:Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8. Данные программные продукты предназначены для автоматизации кадрового учета и расчета заработной платы на предприятиях различного масштаба в соответствии с законодательством РФ. Возможно ведение учета на предприятиях, имеющих сложную юридическую структуру, а также на унитарных предприятиях и в

некоммерческих организациях. Программа обладает следующими возможностями:

- возможностью ведения кадрового учета;
- возможностью учета рабочего времени;
- возможностью расчета и учета заработной платы;
- возможностью расчета и учета налога на доходы физических лиц и страховых взносов.

Помимо предопределенной персональной информации в программе можно хранить любую дополнительную информацию, фотографию, сканированные копии документов, резюме. Системы «1С:Зарплата» соответствует требованиям Федерального закона от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

Реализован расчет налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и страховых взносов во внебюджетные фонды (ФСС, ПФР и ФФОМС) в соответствии с действующим законодательством РФ.

Для всех документов и справочников имеется возможность вести историю изменений с сохранением предыдущих версий (версионирование). Версионирование, в свою очередь, дает возможность понять кто, когда и какие именно изменения производил в программе.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что система «1С» позволяет широко и глубоко автоматизировать ежедневную текущую работу по учету кадров и расчету заработной платы, однако, несмотря на все имеющиеся достоинства, обладает существенными недостатками. Система не дает возможности автоматизации процесса поиска и найма персонала, а также обучения персонала профессиональным навыкам. Таким образом, во втором и третьем аспектах управления кадрами российские предприятия и организации, на сегодняшний день, могут ориентироваться только на зарубежные программные продукты. Однако зарубежные программы, в частности, система SAP являются очень дорогими для российского потребителя и почти не приживаются на нашем рынке.

Несмотря на имеющиеся недостатки, рейтинг самых популярных в России франшиз, составленный компанией «РосБизнесКонсалтинг», возглавила именно фирма «1С». За 2015 год число ее партнеров увеличилось более чем на 10%: из 90 досрочно расторгнутых пришлось 748 вновь заключенных договоров франчайзинга. Общее число заключенных «1С» договоров коммерческой концессии к концу 2015 года перевалило за 6,8 тыс.

Данная ситуация свидетельствует о том, что, в настоящее время, российских работодателей более всего интересуют проблемы автоматизации текущей работы в области управления персоналом. Задачи же автоматизации найма и обучения кадров, остаются в России задачами будущего времени, как и необходимость создания отечественной, качественной и доступной по цене программной системы.

Заключение

Для достижения данной цели, в процессе прохождения учебной (по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности) практики ознакомилась с важностью информационных технологий в управлении персоналом организации, изучила направления для автоматизации работы персонала.

Также были изучены требования к написанию отчета по практике. В результате прохождения практики был составлен отчет по практике, соответствующий предъявленным требованиям.

В ходе прохождения практики все задачи были выполнены, а цель достигнута.

Список используемых источников

1. Н.Н. Абакумова. Подготовка специалистов и инновационная экономика // Вестник НГУЭУ, 2015, №3. С. 161
2. Решения SAP для управления человеческим капиталом [Электронный ресурс].
<http://go.sap.com/cis/product/hcm.html>
3. SAP Employee File Management by OpenText[Электронный ресурс].
http://go.sap.com/cis/product/hcm/employee_file-management.html
4. SAP Extended Learning Solution[Электронный ресурс].
http://go.sap.com/cis/product/hcm/extended_learning.html
5. SAP Assessment Management от Questionmark[Электронный ресурс].
<http://go.sap.com/cis/product/hcm/assessment-authoring.html>
6. Фирма «1С» [Электронный ресурс].
<https://1c.ru/rus/firm1c/firm1c.htm>
7. 1С:Предприятие 8. Конфигурация «Зарплата и управление персоналом». Москва. Фирма «1С». 2015. – 215 с.
8. РосБизнесКонсалтинг[Электронный ресурс].
<http://www.rbc.ru/business/01/06/2016/574e93a79a7947892b13ed43>