

Эргономическое обеспечение программного средства учета и оптимизации работы персонала

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Немов Т.С.

Зацепин Е.Н – канд. тех. наук, доцент

Движение персонала - базисная категория кадрового менеджмента. Персонал компании не бывает статичен. Желают менеджеры этого или нет, но процесс движения персонала (прием на работу - внутренние перемещения - увольнения) является той реальностью, с которой неизбежно приходится считаться. При этом важнейшей характеристикой процесса является его необратимость. Кадровые назначения, в особенности повышения работников в должности, крайне сложно безболезненно «отыграть назад». Ошибки в организации движения персонала внутри компании, как правило, приводят к увольнению сотрудников, которые могли еще принести большую пользу компании.

Движение персонала, как и любую другую реальность, практически невозможно оценить простыми категориями вроде «хорошо» или «плохо». Любая реальность противоречива, в ней есть свои положительные и отрицательные стороны. Поэтому ее суть заключается не в оценках, а в способности управлять процессами - эффективно использовать позитив и максимально сглаживать негатив. Без знаний основ движения персонала в организации невозможно построить эффективную организационную структуру, что так же отрицательно скажется и на всей деятельности организации.



Рисунок 1 – Гипотетический рост прибыли

Рынок информационных технологий предлагает широкий выбор программных продуктов для решения актуальных проблем управления персоналом и оптимизации бизнес-процессов в компаниях разного уровня организационного развития и разных направлений деятельности.

Программный продукт по управлению документооборотом отдела кадров позволяет:

- оперативно получать аналитическую информацию и принимать обоснованные управленческие решения;
- организовать бизнес-процессы по управлению персоналом, исключить многократный ввод одних и тех же данных в учетную систему и оптимизировать ежедневную работу сотрудников различных служб компании;
- наладить эффективный учет всей информации, относящейся к персоналу компании, создавая тем самым основу для анализа и планирования затрат на персонал;
- вести учет в соответствии с законодательством и минимизировать риск финансовых санкций со стороны фискальных органов.

Важно автоматизировать не функции управления персоналом вообще, а именно те из них, которые важны на текущий момент и будут востребованы в ближайшее время. Избыточные функции системы затруднят работу пользователей и отнимут дополнительные ресурсы «компьютерного парка» компании.

Обычно среди автоматизируемых функций – основные и наиболее трудоемкие бизнес-процессы, связанные с управлением персоналом: прием на работу, перевод, увольнение, оформление отпусков и т. д. Также в автоматизации нуждаются такие процессы, как учет рабочего времени и начисление заработной платы. Компаниям, бизнес-процессы которых ориентированы на западные стандарты, необходима автоматизация планирования карьеры, управления обучением, подбора кандидатов, планирования

организационной структуры и штатного расписания, самообслуживания. Такой функциональностью интересуются в первую очередь быстро развивающиеся компании либо предприятия с западным стилем менеджмента (в основном – представителями иностранных компаний).

Основные потребности большинства отечественных предприятий определяются двумя факторами: общей ситуацией с автоматизацией и требованиями законодательства. На сегодняшний день автоматизация учета кадров на многих предприятиях – «кусочно-лоскутная»: приказы печатаются в «Word», кадровый учет ведется в «Excel», зарплата считается в «1С». При большой численности работников трудозатраты на получение статистических данных, а также на проверку информации, получаемой руководством из разных подразделений, непомерно возрастают. Поэтому первостепенная задача – наладить учет основных бизнес-процессов (навести элементарный порядок в кадровом учете).

Необходимо отметить, что, несмотря на растущий спрос, автоматизация управления кадрами не является наиболее приоритетной задачей автоматизации в большинстве компаний. В первую очередь автоматизируются бухгалтерский, налоговый, производственный и оперативный учет. Поэтому бюджеты проектов по автоматизации управления кадрами существенно меньше бюджетов на автоматизацию, скажем, бухгалтерского учета, хотя по трудозатратам эти задачи вполне сравнимы. Довольно часто по этой причине на первом этапе автоматизации приходится ограничиваться решением наиболее важных и сложных задач.

Программные продукты различают по функциональным характеристикам. Например, возможность анализа профессиональных навыков сотрудника, планирование обучений и тренингов для его продвижения по карьерной лестнице существует в западных кадровых системах, но редко встречается в отечественных. Промышленные системы управления персоналом разрабатываются не один год и имеют как заложенные в системе функциональные возможности, так и ограничения. Разработка дополнительной функциональности для соответствия бизнес-процессам компании часто невозможна ввиду ограничений в архитектуре системы и высокой стоимости данной разработки.

Поиск решения для автоматизации управления кадрами – это не только выбор программного пакета, хотя система управления персоналом в компании и строится именно на основе функциональных возможностей программного продукта. Поэтому необходимо убедиться, соответствует ли данная функциональность требованиям к системе. Следует внимательно относиться к заявлениям о том, что некоторые требования к системе являются нецелесообразными, поскольку они часто основываются на том, что на основе конкретного программного продукта реализовать их невозможно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- [1] Адамчук, В.В., Ромашов, О.В., Сорокина, М.Е. Экономика и социология труда - М.: Норма, 2009. – 342 с.
- [2] Баканов, М.И., Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 256 с.
- [3] Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие для экон. специальностей вузов/ - Минск: Интерпрессервис: Эксперспектива, 2009. – 314 с.