

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Гурская М. А., Гук В. А.

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

Ермакова Е.В. – к.э.н., доцент

Быстрое развитие информационных технологий позволило автоматизировать многие сферы деятельности человека. Управление персоналом – сложная и необходимая задача на любом предприятии, которая требует большого количества интеллектуального и высокооплачиваемого труда. Внедрение автоматизации человеческого труда на любом уровне должностей с использованием информационных технологий является хорошим способом снизить затраты предприятия. При том автоматизация управленческих задач минимизирует количество более дорогостоящих ошибочных решений. Таким образом, автоматизация управления персоналом при помощи информационных технологий является важным направлением развития современного предприятия.

При составлении стратегии развития любой компании, необходимо продумать систему управления персоналом. Труд работников компании является важным экономическим ресурсом, который требует распоряжения с максимальной эффективностью, как и любые другие виды ресурсов. Исходя из этого, становится очевидным, что рутинные задачи, процессы и действия нужно производить с максимальной четкостью и оперативностью. Автоматизированные системы кадровых операций, которые внедряются в практику, сильно упрощают труд HR-службы, а также руководителя предприятия. Но, не смотря на это, в современном мире необходимы более широкие решения.

Кроме элементарного расчета количественных показателей, необходимо оценивать качественные показатели работы персонала. Эта задача возложена на HRM-системы, которые гораздо шире по функционалу. Главными задачами таких систем является выявление, привлечение и удержание ценных для компании специалистов.

HRM (Human Resource Management) в переводе с английского означает «управление человеческими ресурсами». Такие системы являются комплексными, с расширенными функциональными возможностями. Они работают с большим количеством бизнес-процессов, операций расчета и аналитики, которые затрагивают все аспекты «жизни» сотрудника в компании: от профессионального роста и развития карьеры до расчета заработной платы. Термин HRM может быть заменен следующими синонимами: HCM (Human Capital Management) и WFM (Work Force Management). Для русского языка, известным аналогом является «системы управления персоналом».

Системы управления персоналом созданы для решения двух основных задач:

упорядочить расчеты и учет операций, связанных с управлением персоналом;
снизить потери, связанные с движением кадров.

Автоматизированные системы управления персоналом — это западная разработка. Но постепенно такие системы завоевывают и рынки стран постсоветского пространства. В начале такие системы начали использоваться в филиалах зарубежных компаний. Далее они получили распространение среди отечественных компаний с большой численностью персонала. Значительный прирост пришелся на 2011–2012 годы, когда, по сведениям аналитиков TAdviser, рынок систем управления персоналом вырос почти на треть за два года. После этого прирост замедлился, резких скачков вверх более не наблюдается.

Систем управления персоналом условно разделяют на три уровня. Они определяются степенью автоматизации процессов:

Расчет заработной платы.

Расчет заработной платы и автоматизация кадрового учета.

Расчет заработной платы, автоматизация кадрового учета, разработка индивидуальных программ обучения специалистов, составление «портретов», планирование продвижения и проведение аттестации.

При использовании программного обеспечения системы управления персоналом, создается в компании единое информационное пространство, а так же заметно повышается эффективность работы службы кадров. У менеджеров по персоналу на такие задачи, как подготовка, заполнение и учет документов, уходит свыше половины рабочего времени, которое экономит используемый программный продукт.

Такие программные продукты являются модульными. В состав модулей входят: штатное расписание, учет кадров, табельный учет, расчет заработной платы, учет в пенсионном фонде, администратор системы и др.

Список использованных источников:

1. Управление персоналом : учебное пособие / М. В. Петрович. - Минск : Амалфея, 2013. - 511 с. Управление персоналом : учебное пособие / М. В. Петрович. - Минск : Амалфея, 2013. - 511 с.
2. Управление персоналом: учебно-методический комплекс /Л.П.Ермалович. – Минск, 2014. – 245 с.