

УДК 004.9

UDC 004.9

**СИСТЕМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РАСЧЕТНЫХ И УЧЕТНЫХ ФУНКЦИЙ
КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ
SYSTEM FOR IMPLEMENTING THE CALCULATION AND
ACCOUNTING FUNCTIONS OF THE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION**

Корженевская А.А., студент гр.772301

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

Космыкова Т.С. – старший преподаватель

Karzhaneuskaya H.A.

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,
Minsk, Republic of Belarus*

Kasmykova T.S. – Senior Lecturer

Аннотация. В данной работе рассматривается сущность и порядок осуществления расчетных и учетных функций современного кадрового менеджмента организации, обосновывается необходимость и предлагаются способы их частичной автоматизации.

Ключевые слова. Кадровый менеджмент, расчеты с кадрами, учет кадров, автоматизация, веб-приложение.

Annotation. This work examines the essence and process of implementation of the calculation and accounting functions of the modern human resource management in the organization, justifies the need and suggests ways to partially automate them.

Keywords. Personnel management, calculations with personnel, personnel accounting, automation, web application.

Успех деятельности любой организации зависит от ее сотрудников. Персонал является одним из важнейших ресурсов организации, необходимым для достижения всех ее целей и задач. Именно от персонала непосредственно зависят экономические и другие возможности организации. Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и эффективности деятельности организации в условиях рыночной экономики.

Вся система работы с кадрами в организации определяется спецификой самого предприятия: его размерами; типом и характером производства; отраслью экономики, в которой оно функционирует; информационным обеспечением выполняемых функций и т.п.

Кадровый менеджмент – одно из направлений современного менеджмента, нацеленное на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации. Кадровый менеджмент – многоуровневая система. На оперативном уровне кадрового менеджмента преобладает кадровая работа, на тактическом уровне – управление персоналом, на стратегическом уровне – управление человеческими ресурсами, на политическом уровне кадровый менеджмент разрабатывает и контролирует реализацию кадровой политики предприятия [1].

В отличие от управления персоналом кадровый менеджмент переориентирован с нужд работников на потребности самой организации в рабочей силе, и приоритеты кадрового менеджмента определяются в первую очередь результатами функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации.

Одними из функций кадрового менеджмента являются ведение кадрового учета и осуществление расчетов с кадрами.

Кадровый учет – это комплекс процессов и мер, связанных с регламентированием трудовых отношений между работодателем и работником. Он включает в себя ведение соответствующей документации по приему новых сотрудников; формирование личных дел работников; составление штатного расписания, табеля и учет рабочего времени; составление и контроль за соблюдением графика отпусков; оформление больничных листов; подготовка кадровых приказов [2].

Ключевым направлением кадровой политики любого предприятия является мотивация персонала, так как она один из способов повышения производительности труда.

Мотивация персонала – это некий набор действий со стороны руководства предприятия, направленный на улучшение трудоспособности работников компании, а также способы привлечения квалифицированных специалистов и их удержания.

Мотивация персонала имеет различные формы, одной из них является заработная плата. Зарплата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Расчетная функция кадрового менеджмента подразумевает расчет и начисление заработной платы с учетом льгот работникам, премий и иных выплат. В иные выплаты включается материальная мотивация сотрудника по результатам его работы в виде, например, бонуса за выполнение KPI (Key Performance Indicators, ключевые показатели эффективности – индикатор эффективности и успешности выполнения поставленных целей), оплаты работы в сверхурочное время, надбавки за сложность и напряженность работы, за классность, за стаж работы. К денежным вознаграждениям сотрудника также относятся соцпакет, страховка, процент от продаж, скидки на услуги/продукты компании, доплаты за работу с вредными и/или опасными условиями труда, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в выходные и праздничные дни. Зарплата облагается подоходным налогом, также на основе ее суммы рассчитывается размер отчислений на пенсионное страхование и в Фонд социальной защиты населения.

В законодательстве Республики Беларусь (Общегосударственный классификатор «Профессии рабочих и должности служащих», таблица 5) обозначено две формы оплаты труда: повременная и сдельная. На практике форм оплаты труда значительно больше двух, но во всех случаях основная часть зарплаты начисляется либо, исходя из суммы отработанного времени, либо по количеству единиц произведенного труда.

Источником информации о фактически отработанном сотрудником времени, которая необходима для осуществления расчета заработной платы, является табель учета использования рабочего времени. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее, а также учет фактического рабочего времени каждого работника [3].

Совершенствование кадрового учета и выполнения расчетных операций с кадрами одинаково важно, как для крупных предприятий, так и для небольших.

В условиях современного развития бизнеса объем данных по каждому работнику, его карьерный рост, изменения оклада, начисления премий и штрафов, использование отпусков, сверхурочной работы и т.п. настолько велик, что ведение кадрового учета и расчетов с персоналом с каждым днем становится все труднее. В определенной степени в этом помогают компьютеризированные программы. Впрочем, до сих пор человеческий фактор играет наиболее значимую роль в кадровой политике предприятия. К этой работе предъявляются высокие требования, ведь информация о кадрах ежемесячно, ежеквартально и ежегодно поступает в государственные и местные учреждения в рамках регулярной отчетности и начисления отчислений в социальные фонды, пенсионный фонд и тому подобное.

Для автоматизации расчетных и учетных функций кадрового менеджмента используются HRM-системы (HRMS – human resources management system, система управления человеческими ресурсами) – это комплексные системы автоматизации найма, отбора, привлечения персонала, обеспечения ориентации, обучения и развития, оценки их работы, определения вознаграждения и предоставления льгот, мотивации, поддержания надлежащих отношений с каждым членом команды и обеспечения безопасности работы за счет применения программ для HR и HR-аналитики [4]. Примерами таких систем могут послужить следующие: СБИС Управление персоналом, Workday HCM, 1С: Зарплата и управление персоналом.

Вышеописанные системы, автоматизирующие функции кадрового менеджмента, предоставляют такие возможности, как ведение кадровых документов в электронном виде; контроль рабочего времени сотрудников; организация работы удаленных сотрудников; управление заработной платой и расчет сумм выплат; исчисление налогов и страховых взносов; планирование и учет отпусков и командировок; кадровые операции от найма до увольнения/выхода на пенсию; управление организацией, включая организационную структуру и другие кадровые модели; управление бизнес-процессами работы с персоналом; подготовка регламентированной отчетности; адаптация, обучение и развитие персонала; учет расходов по направлениям и проектам.

Данные системы являются платными и дорогостоящими решениями. Они имеют отличающиеся архитектуры: СБИС Управление персоналом – это интернет-сервис; Workday HCM – это облачное решение; 1С: Зарплата и управление персоналом предлагается как в виде серверной системы для самостоятельной инсталляции предприятием, так и в виде облачного интернет-сервиса по модели аренды (SaaS) [5, 6, 7].

На рынке преобладают программные продукты, созданные иностранными разработчиками, которые чаще всего не поддерживают русский язык интерфейса. Кроме того, подобные системы могут оказаться несовместимыми с действующим законодательством по своим функциональным возможностям. Существующие системы, автоматизирующие расчетные и учетные функции кадрового менеджмента, предоставляют очень широкий набор возможностей, который не всегда может быть необходим организации в полном объеме. Таким образом, существуют организации, не имеющие возможности тратить значительные денежные средства на HRM-системы, но нуждающиеся в оптимизации основных учетных и расчетных функций кадрового менеджмента.

Подобную оптимизацию возможно осуществить с помощью разработки веб-приложения на языке Java с использованием фреймворков Spring и Hibernate, а также организацией взаимодействия с базой данных MySQL. Веб-приложение решит проблему сокращения трудо- и времязатрат начальника отдела кадров и специалиста по кадрам.

Веб-приложение отличается дешевизной разработки. Оно производит свои расчетные операции в соответствии с порядком, определенным белорусским трудовым законодательством, в то время как существующие HRM-системы созданы в основном иностранными разработчиками, не поддерживают русский язык и ориентированы на другие страны и их законы. Такое приложение будет оптимальным выбором для организаций, не готовых платить за дорогостоящие сервисы для автоматизации базовых учетных и расчетных функций своего кадрового менеджмента.

Автоматизирующее приложение позволит вносить в базу данных сведения из трудовых договоров сотрудников, формируя списки сотрудников в электронном виде, упрощая ведение учета найма и увольнения кадров. У каждого сотрудника имеется своя учетная запись в системе, соответствующая номеру его трудового договора. Веб-приложение фиксирует время авторизации и выхода из системы каждого сотрудника, автоматизируя таким образом ведение учета рабочего времени. Начальник отдела кадров и специалист по кадрам имеют расширенные права доступа в системе, имея возможность вносить в систему дни отпуска, больничных и прогулов для каждого сотрудника, вводить сведения о приказах об увольнении сотрудников (что приводит к удалению учетной записи уволенного работника с сохранением сведений о нем в базе данных), редактировать

данные о сотрудниках и их учетных записях, производить автоматический расчет заработных плат. При расчете веб-приложение учитывает данные, введенные пользователем (размер ставки подоходного налога, процент отчислений на пенсионное страхование, номер месяца расчета, количество рабочих дней в расчетном периоде) и сведения из базы данные (количество отработанных каждым сотрудником часов, дни отпуска, прогулов и больничных, размер оклада, наличие налоговых льгот у работника). Вся информация представляется в наглядной форме в виде таблиц, удобных для восприятия пользователем. Также в системе выделяется роль администратора, который имеет права на удаление записей из базы данных через веб-приложение. Таким образом, веб-приложение способно автоматизировать базовые операции учетной и расчетной функций кадрового менеджмента организации.

Сегодня возможности информационных технологий позволяют оптимизировать большинство бизнес-процессов компании, и это особенно важно, когда речь идет о главном ресурсе – человеческом потенциале. Одна из главных целей автоматизации учета кадров и расчета заработной платы – предоставить информационную систему с едиными и непротиворечивыми данными по задачам кадрового учета, расчета заработной платы, отражения оплаты труда в бухгалтерском учете как предприятия в целом, так и отдельных его подразделений. Автоматизация процессов кадрового менеджмента дает возможность руководителю строить кадровую политику опираясь на точный и всеобъемлющий анализ персональных показателей сотрудников.

Список использованных источников:

1. Журнал «Новости маркетинга» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketingnews.ru/termin/42/>
2. Юридический журнал ZakonGuru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakonguru.com/trudovoe/upravlenije/uchet>
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: [принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.]. – 1999. – № 296-3 – Ст. 133.
4. Публикация компании PeopleForce [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://peopleforce.io/ru/blog/chto-takoe-hrm-i-kak-legko-avtomatizirovat-hr-protsessy/>
5. Проект Soware. Описание системы СБИС Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://soware.ru/products/sbis-personell-management>
6. Проект Soware. Описание системы Workday HCM [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://soware.ru/products/workday-hcm>
7. Проект Soware. Описание системы 1С: Зарплата и управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://soware.ru/products/1chuman-resources-management>