АВТОМАТИЗАЦИЯ В КАДРОВОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Н.В. Новицкая
Научный руководитель – Алексеев В.Ф., канд. техн. наук, доцент
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Все большая часть компаний приходит к тому, что необходимо переходить от традиционных способов работы с персоналом к инновационным с использованием различных технологий, от работы в одиночку к взаимодействию с подразделением IT для уменьшения количества «бумажной» работы и увеличения эффективности работы с помощью автоматизации процессов управления персоналом на разных стадиях: от приема на работу до увольнения.

Одним из основных направлений совершенствования работы с кадрами в настоящее время является внедрение автоматической системы управления (АСУ). Имеющийся опыт [1–9] по функционированию таких подсистем показывает, что подсистема АСУ позволяет решать вопросы, связанные с учетом кадров, движением трудовых ресурсов в масштабе предприятия и отдельных его подразделений. Помимо этого, появляется также возможность получить необходимую и достоверную информацию о количественном и качественном составе кадров. При этом в значительной степени повышается качество учета, сокращаются сроки представления отчетности, расширяется объем кадровой информации. Решение задач этой подсистемы на базе информационно-справочных массивов и соответствующего математического обеспечения создает предпосылки для перехода к оптимальным планированию и организации работы с кадрами на производстве.

Основной задачей при создании подсистемы АСУ должна стать автоматизация управления кадрами. Сюда включены: планирование потребности в кадрах; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, их распределение по структурным производственным подразделениям; централизованный учет руководящих работников и специалистов, высококвалифицированных рабочих; изучение и подбор кандидатов в резерв для выдвижения; учет молодых специалистов и несовершеннолетних работников, их наставников; учет и анализ состава, движения и текучести кадров; контроль за выполнением решений по работе с кадрами; формирование статистической отчетности по кадрам и др.

Разработка информационного обеспечения основывается на ряде принципов, к числу которых относятся:

– единство состава информационной основы;
– системность и совместимость информации по уровням управления;
– унификация и структуризация форм обмена персональной информацией;
– однородность ввода информации при многократном ее использовании.

В зависимости от целей, которые являются основой планов, планирование и оценка кадровых проблем могут протекать по-разному. Экстремальные позиции – это, с одной стороны, технико-экономическое планирование кадров, ориентированное на поставленные задачи, и, с

другой стороны, планирование кадров, ориентированное, в первую очередь, на сотрудников. На практике эта область в зависимости от акцентируемого направления находится между полюсами. Однако ни в коем случае нельзя упускать из виду социальную связующую компонента кадровой политики, так как она в итоге направлена на сотрудника.

Социальная привязанность кадровой политики противоположна концепции, которая определяет кадровую политику как производственное планирование последовательности работ. Согласование и интеграция частичных планов требуются не только вследствие смысловых зависимостей, но и для уравновешивания различных представлений о цели (интересах) тех, кто участвует в планировании, и тех, кого оно затрагивает.

В целом кадровое планирование служит хорошей основой для целенаправленной кадровой работы и позволяет полнее использовать потенциал персонала.

При выборе программного обеспечения следует выделить несколько ключевых этапов, определяющих успешность проекта автоматизации в целом. В первую очередь необходимо руководствоваться сравнением начальных функциональных возможностей систем с поставленными задачами. На этом этапе также необходимо оценить гибкость продукта, т.е. степень легкости его адаптации к специфическим требования будущих пользователей.

Вторым важнейшим этапом является приспособление продукта к требованиям законодательства**.**

Следующим этапом является соотношение цены и полезного функционала АСУ. При этом необходимо учитывать такие показатели, как простота использования, быстродействие, необходимые технические средства, надежность. Очень важно обратить внимание не только на цену программного продукта, но и на совокупную стоимость программного обеспечения, консультационных услуг и после проектного сопровождения системы. Иногда стоимость внедрения может ощутимо превышать стоимость программы.

Автоматизация планирования кадров — процесс не только технический, но и творческий. К сожалению, в разработке информационных систем профессиональные кадровики принимают недостаточное участие, а заложенные в системы «книжные» модели управления кадрами не всегда пригодны для реальных управленческих процессов. Профессионализм и практический опыт специалистов-кадровиков, четкое понимание задачи и творческий подход к делу будут очень уместны для развития системы управления и планирования кадрами.

Библиографический список

1. Кадровое делопроизводство // Кадровое дело. URL: https://www.kdelo.ru/kadrovoe-deloproizvodstvo (дата обращения: 08.10.2022).

2. Кадровое планирование. // Управление персоналом. URL: https://www.grandars.ru/college/biznes/kadrovoe-planirovanie.html (дата обращения: 18.09.2022).

3. Семина А.П., Гладкая К.В. Использование информационно-коммуникационных и виртуальных технологий в обучении персонала // Московский экономический журнал. - 2019. - №11. - С. 69.

4. Тихонов А.И., Коновалова В.Г. Отношение российских работодателей к автоматизации в сфере управления персоналом: технологии искусственного интеллекта и подбор персонала // Управление персоналом и интелектульными ресурсами в России. - 2019. - №2. - С. 79-84.

5. Тихонов А.И., Федотова М.А., Чекан А.А. Проблемы и особенности автоматизации подбора персонала // Московский экономический журнал. 2019. № 10. С. 29.

6. Толкунова Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2019. - №6-1. - С. 138-143.

7. Пуляева В.Н. Практика автоматизации процессов управления человеческими ресурсами // Управленческие науки в современном мире. - 2018. - №1. - С. 362-367

ВОЗМОЖНОСТИ ERP-СИСТЕМ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Н.В. Новицкая

Научный руководитель – Алексеев В.Ф., канд. техн. наук, доцент

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

В докладе рассматривается возможность автоматизированного управления персоналом с помощью интегрированных информационных ERP-систем. Автор делает обзор функциональности, задач и преимуществ использования данных систем на предприятии [1–7].

Современные ERP-системы позволяют автоматизировать бухгалтерский, финансовый, управленческий, логистический, производственный, складской, кадровый и прочие виды учета (рисунок 1) [2]

Рисунок 1 – Сфера применения ERP-системы на предприятии