НОУ ВПО Институт управления, бизнеса и права

Менеджмент организации

Курсовая работа

по дисциплине: "Управление персоналом"

на тему: "Пути улучшения использования персонала"

Выполнил

студент группы МЗ 501 п

Петренко Е.В.

Проверил к.э.н., ст. преподаватель

Тагаев А.В.

г. Ростов-на-Дону

2010

Содержание

Введение

1. Теоретические аспекты информационного и технического обеспечения системы управления персоналом

1.1 Понятие и структура системы управления персоналом организации

1.2 Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом

2. Анализ системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"

2.1 Организационная характеристика предприятия

2.2 Анализ системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"

3. Пути совершенствования информационного и технического обеспечения системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"

3.1 Совершенствование организационной структуры

3.2 Внедрение Alfa-HRMS

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В современных условиях мирового социально-экономического развития, особенно важной областью стало информационное обеспечение процесса управления, которое состоит в сборе и переработке информации, необходимой для принятия обоснованных управленческих решений.

Перед управляющим органом обычно ставятся задачи получения информации, ее переработки, а также генерирования и передачи новой производной информации в виде управляющих воздействий. Такие воздействия осуществляются в оперативном и стратегических аспектах и основываются на ранее полученных данных, от достоверности и полноты которых во многом зависит успешное решение многих задач управления.

Стремительный рост и дифференциация спроса на все виды информации, в том числе научную, техническую и в большей степени экономическую, а также повышение требований к содержанию и формам представления данных являются серьезными стимулами развития рынка информационных и коммуникационных технологий. Именно владение достоверной и актуальной информацией вместе с умением эффективно применять адекватные методы и средства ее сбора, преобразования и передачи служит основой успешной деятельности любых предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовой формы.

Коренные преобразования в экономической среде, переход от административно-командных к экономическим методам управления, развитие предпринимательской деятельности и рыночных структур, а также необходимость быстрого принятия решений привели к существенным изменениям в потоках информации, организационных формах и методах обработки и представления данных. Большинство пользователей отказались от услуг, предоставляемых крупными вычислительными центрами. С появлением персональных компьютеров, удобной и компактной оргтехники их услуги оказались невостребованными в силу ряда причин, в том числе организационных, технических и экономических.

Информационные технологии имеют большое значение для менеджеров. Ведь основу их труда составляет именно информация.

Предметом труда управленца является информация. В процессе труда ее собирают, обрабатывают и передают.

Менеджер осуществляет свою деятельность с помощью различной оргтехники: персонального компьютера, ксерокса, факса, удобной электронной записной книжки, телефона. И чем удобнее и совершеннее будет эта техника тем эффективнее будет конечный результат труда. Продуктом труда работников управления являются решения, документы, действия, посредством которых принимаются и осуществляются важные стратегические решения, даются распоряжения и создаются необходимые для предприятия документы.

Для совершенствования процесса управления, а также его оптимизации создаются информационные системы.

Цель курсовой работы - разработка рекомендаций по развитию информационного и технического обеспечения системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"". Выполнение курсовой работы предполагает решение следующих задач:

- рассмотреть понятие и структуру системы управления персоналом;

- изучить вопросы информационного и технического обеспечения системы управления персоналом;

- провести анализ и оценку системы управления персоналом в ООО "Альфа-СВК"; - разработать рекомендации по совершенствованию информационного и технического обеспечения системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК".

1. Теоретические аспекты информационного и технического обеспечения системы управления персоналом

## 1.1 Понятие и структура системы управления персоналом организации

Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале. Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров: наем, отбор и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе; профориентация и трудовая адаптация; мотивация трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала. Управление персоналом организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организации, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита персонала.

Регламентироваться общими для всех принципами, а в организации нет одинаковых людей; новые работники быстрее адаптируются к существующей системе моральных ценностей и требованиям администрации; администрация проводит свою кадровую политику, часто отличающуюся от других организаций; руководящий состав организации меняется, но преемственность должна сохраняться и работники должны жить по общим сложившимся правилам; разнообразие вероисповедания влияет на отношение людей к работе, поэтому следует иметь общие принципы (правила), обязательные для представителей всех религий .

Система управления персоналом организации – система, в которой реализуются функции управления персоналом. Она включает подсистему общего и линейного руководства, а также ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.

Персонал компании — это один из главнейших ресурсов, обеспечивающих успешное развитие бизнеса. Наряду с финансовыми и материальными ресурсами он также подлежит управлению, которое должно строиться таким образом, чтобы достижение стратегических и тактических целей компании было подкреплено адекватными и своевременными мерами по изменению организационной структуры, упорядочению обязанностей руководителей и сотрудников, своевременной профессиональной ориентации сотрудников и их надлежащей подготовке. Условием для успешного развития предприятия служит сбалансированность интересов его собственников, персонала и клиентов. Поэтому организационное совершенствование и управление персоналом становится одной из главнейших функций менеджмента организации, обеспечивающих его эффективность.

Система управления персоналом зависит от структуры управления предприятием — является ли предприятие самостоятельным или это холдинговая структура, состоящая из материнской компании и многих подчиненных фирм. Но даже в холдинговых структурах применяются разные модели управления — от сосредоточения в рамках головной компании холдинга ряда общих функций и соответственно оперативного управления процессами на его предприятиях до "акционерной" модели управления, когда предприятия в основном самостоятельны, а холдинг контролирует лишь прибыльность и эффективность работы входящих в него предприятий. Указанные модели диктуют свои требования к системе управления персоналом. Однако на каждом предприятии существуют базовые элементы управления персоналом.

К таким базовым элементам можно отнести:

• оперативный учет кадров;

• организационное совершенствование;

• оценка компетенции персонала и контроль за производительностью труда;

• контроль трудовой дисциплины.

Если учет кадров — это вполне ясная и достаточно регламентированная задача, то организационное совершенствование, контроль за профессиональным соответствием персонала и производительностью труда требуют экспертного подхода, анализа множества факторов и, следовательно, обработки большого количества информации. Очевидно, что решить такие проблемы без специальных инструментов (имеется в виду программное обеспечение) качественно и с наименьшими затратами невозможно. С информационной точки зрения, перечисленные выше элементы управления персоналом должны быть максимально интегрированы. Кадровый учет (вместе с расчетом заработной платы) — ядро системы, он служит поставщиком информации для остальных элементов управления.

Периодическая оценка деловых качеств персонала (компетентность, ответственность, эффективность работы и т. д.) путем проведения аттестаций, сдачи экзаменов по курсам переподготовки позволяет анализировать эффективность деятельности подразделений через призму качества персонала и оптимизировать его численность.

Исследовать деловые качества персонала можно на основе сравнения квалификации различных сотрудников внутри профессиональных групп. Объем фактических знаний каждого сотрудника определяет уровень (профиль) его квалификации. Объем требуемых знаний, приведенных в должностной инструкции, устанавливает уровень (профиль) требований к сотруднику. Оценка профессионального соответствия персонала основывается на сравнении уровней (профилей) требований и квалификации каждого сотрудника.

Анализ качества персонала поможет оценить эффективность имеющейся организационной структуры и системы управления в целом. Результаты оценки качества персонала являются базовыми для следующих направлений кадровой работы: контроль за производительностью труда, контроль трудовой дисциплины.

## 1.2 Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом

Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена. Необходимость сбора, хранения, переработки, анализа большого объема разнообразной кадровой информации, предоставления ее пользователям (субъектам управления - кадровой службе и руководителям) в удобной форме ставит задачу создания на предприятии соответствующей информационной системы.

Составными элементами такой системы являются оборудование и материалы для сбора, хранения, обработки, поиска и выдачи необходимых данных по кадрам предприятия, надлежаще организованный учет, приспособленный для информационного обеспечения решения кадровых задач, совокупность приемов и методов пользования данной системой, специалисты по информатике, потребители информации.

Основу информационной системы должен составлять единый массив, отражающий информацию о каждом работнике, его окружении и внешних по отношению к нему условиях работы, что в свою очередь требует определенной организации информации и методов оперирования с массивом данных. Поскольку процессы, протекающие в коллективе работников и в его окружении, весьма динамичны, важно оперативно отражать все эти изменения в информационном массиве данных. Данное требование может быть выполнено в том случае, если информационная система тесным образом соприкасается с документооборотом на предприятии: приказы и распоряжения, касающиеся работников, используются для немедленной корректировки данных, содержащихся в массиве по каждому работнику. Большое значение имеет увязка кадровой информации с информацией о структуре рабочих мест, с требованиями, предъявляемыми к работнику этими рабочими местами, с возможным уровнем оплаты труда, с состоянием условий труда и т.д.

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании. Оно включает оперативную информацию, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные).

Для того чтобы служба управления персоналом могла успешно выполнять свои функции, необходимо соблюдать следующие требования, предъявляемые к качеству информации: комплексность – информация должна комплексно отражать все стороны деятельности службы: техническую, технологическую, организационную, экономическую и социальную во взаимосвязи с внешними условиями; оперативность – получение входной информации должно происходить одновременно с протеканием процесса в управляемой системе или совпадать с моментом ее завершения; систематичность – требуемая информация должна поступать систематически и непрерывно (по возможности); достоверность – информация должна формироваться в ходе достаточно точных измерений.

Для эффективной работы системы управления персоналом важно создать на предприятии единую сеть ПЭВМ, предусматривающую взаимный обмен кадровой информацией между всеми уровнями управления на базе современных средств передачи данных. В настоящее время Интернет и Интранет, стали необходимым условием работы любой компании

Управление персоналом, да и предприятием в целом, можно, и вполне реально, улучшить без использования сложных компьютерных систем. Именно организационные мероприятия дают наибольший, а главное наиболее быстрый эффект в повышении эффективности работы. С другой стороны, в системе автоматизации интегрирован опыт многих предприятий, учтены лучшие мировые достижения, передовые подходы и технологии управления человеческими ресурсами, наработанные варианты решения типичных задач. Вывод - оптимизация управленческих схем должна предшествовать автоматизации. Иначе желаемого результата не достигнуть.

Задуматься над комплексной автоматизацией задач по управлению персоналом предприятию имеет смысл в том случае, если оно перешло от функционального управления к процессному управлению, реализовало системный подход к управлению персоналом (сформулировало требования к профилям должностей, разработало критерии оценки персонала, составило перечень необходимых мероприятий для развития сотрудников и т.п.). Наладить эффективный учет кадров (учет трудозатрат, начисление зарплаты, администрирование персонала, формирование отчетности в фискальные органы) сегодня проблемы не составляет - для этого подойдет любой кадровый модуль бухгалтерской программы, которая, по сути, представляет собой развитую базу данных с соответствующим интерфейсом.

Для полного охвата всех задач управления персоналом требуется комплексная система. В дополнение к традиционному учетному блоку подобная система содержит развитые аналитические средства и блок HRM (Human Resource Management). Последний позволяет наглядно представить профиль должности в виде навыков, знаний и компетенций, осуществлять управление подбором и расстановкой персонала, его обучением и развитием, карьерным ростом и мотивацией. К представленным на рынке СНГ комплексным HR-системам можно отнести соответствующие модули интегрированных пакетов mySAP Business Suite, Oracle E-Business Suite, системы "БОСС-Кадровик" компании "АйТи", "АиТ:Управление персоналом" компании "АиТ Софт", Lotus Notes HRM.

Основу технического обеспечения системы управления персоналом составляет комплекс технических средств – совокупность взаимосвязанных единым управлением и (или) автономных технических средств сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации, а также средств оргтехники. Комплекс технических средств должен обеспечивать решение задач управления с минимальными трудовыми и стоимостными затратами, с заданной точностью и достоверностью, в указанные сроки. Эффективность функционирования службы управления персоналом при использовании комплекса технических средств должна обеспечиваться как за счет повышения производительности труда персонала службы, так и, что значительно важнее, за счет возможности использования экономико-математических методов решения задач управления на основе более полной и точной информации. Комплекс технических средств должен обладать информационной, программной и технической совместимостью входящих в него средств; адаптируемостью к условиям функционирования службы управления персоналом; возможностью расширения с целью подключения новых устройств.

Таким образом, эффективность функционирования системы управления персоналом в значительной степени зависит от информационной базы. Информация, используемая в управлении персоналом, по своему характеру подразделяется на нормативную, справочную, методическую, учетную, основанную на материалах первичного учета, а также отчетную, представленную уже в обобщенном виде, и др. Реализация требований своевременного обеспечения процессов управления необходимой информацией в условиях возрастающих ее объемов в полной мере может быть осуществлена в случае, если информационная база найдет свое организационное оформление в виде автоматизированной системы управления персоналом.

2. Анализ системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"

## 2.1 Организационная характеристика предприятия

ООО "Альфа-СВК" - общество с ограниченной ответственностью, учрежденное физическим лицом. Зарегистрировано 7 февраля 1997 года. Компания занимается оптовой и розничной торговлей сантехнической продукции. В наличии на складах находятся более 40 000 наименований продукции. Организация работает с муниципальными, строительными предприятиями, оптовыми и розничными фирмами, а также частными лицами в Ростове, Ростовской области, Краснодарском крае, Астраханской области и Ставропольском крае. Всего в ООО "Альфа-СВК" работает 70 человек. Организационная структура предприятия представлена на рис. 1



Рис.1 Организационная структура ООО "Альфа-СВК"

Руководство деятельностью предприятия осуществляет директор. Он самостоятельно решает вопросы деятельности предприятия, действует от его имени, имеет право подписи и распоряжается имуществом предприятия, осуществляет прием и увольнение работников. Директор несет материальную и административную ответственности за достоверность данных бухгалтерского и статистического отчетов. Главный бухгалтер ведет деятельность по составлению документальных отчетов предприятия. Ему подчинена бухгалтерия (бухгалтеры, кассир, кадровик).

В непосредственном подчинении у директора фирмы находятся директор по продажам, директор по закупкам и логистике и все администраторы магазинов. В подчинении у директора по продажам находятся менеджеры по продажам. Директору по логистике и закупкам подчиняются водители и менеджеры по закупкам.

Менеджеры по продажам занимаются оптовыми поставками по направлениям. В обязанности менеджера по продажам входит подготовка коммерческих предложений, ведение бесед с клиентами, ведение клиентской базы, заключение договоров. Менеджеры по закупкам занимаются поиском более выгодных поставщиков, закупкой сантехнических материалов, заключением договоров.

Кадровик занимается кадровым учетом и делопроизводством, разрабатывает нормативные документы по работе с персоналом, осуществляет весь цикл работ с персоналом: от изучения рынка труда и найма до ухода на пенсию и увольнения.

В ООО "Альфа-СВК" нет продвижения по службе. А также отсутствует система отбора и найма сотрудников.

ООО "Альфа-СВК" к 2009 году значительно увеличило объемы продаж за счет появления новой продукции и появления нового менеджера. Увеличилась прибыль предприятия, но в целом по предприятию наблюдается снижение показателей рентабельности. Финансовое положение ООО "Альфа-СВК" к концу 2009 года неустойчивое. Необходимо совершенствовать систему управления персоналом и информационную систему.

## 2.2 Анализ системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"

Основными задачами кадровой службы на предприятии "Альфа-СВК" являются: проведение активной кадровой политики, обеспечение условий для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков, разработка совместно с коммерческой службой материальных и социальных стимулов. Для организации этой работы на предприятии существует должность кадровика. Кадровик находится в непосредственном подчинении у главного бухгалтера.

Система поощрения работников предприятия включает в себя моральное и материальное вознаграждение.

Коллектив ООО "Альфа-СВК" молодой. Возраст сотрудников от 21 года до 40 лет.

Стратегия управления персоналом на ООО "Альфа-СВК" отражает разумное сочетание экономических целей предприятия, потребностей и интересов работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.). На предприятии разработана система оплаты труда, которая не ограничена минимальными и максимальными размерами и зависит от результатов работы коллектива в целом и каждого работника в частности.

Для отдельных работников и групп работников установлены градации качества для того, чтобы работники могли увидеть, чего они могут достигнуть в своей работе, тем самым, поощряя их к достижению необходимого качества. Оплата труда работников происходит в соответствии с их трудовым вкладам в конечные результаты труда коллектива, в том числе по повышению качества выпускаемой продукции. В основном, к этим группам относятся менеджеры по продажам, закупкам, а также администраторы и продавцы магазинов.

Для последовательного повышения квалификации менеджеров, получения ими технических знаний, необходимых для овладения передовой техникой продаж, организуются курсы целевого назначения; экономическое обучение. Например, последнее обучение менеджеры проходили в Институте управления, бизнеса и права в марте 2007 года. Отметим, что для специалиста кадровой службы предприятия отсутствуют специализированные курсы повышения квалификации. Основная задача, которая стоит перед кадровиком ООО "Альфа-СВК" - это организация эффективной работы сотрудников для достижения поставленных целей деятельности предприятия. Например, в качестве целей можно поставить следующие: достоверная оценка эффективности работы сотрудников и построение очевидной системы мотивации. Согласно целям формулируются требования к персоналу предприятия и согласно данным требованиям (количество сотрудников, качество образования, требуемые навыки и т.п.) происходит анализ текущей ситуации на предприятии. Получить информацию об эффективности конкретного сотрудника не предоставляется возможным из-за отсутствия как информации, так и инструментов обработки. Предоставить необходимый для анализа инструментарий может современная система ALFA-HRMS. Применительно к рассматриваемому примеру, инструментарий, предлагаемый системой, позволяет достаточно точно оценить эффективность каждого сотрудника в зависимости от выполняемых функций: качественные и количественные характеристики заключенных им договоров с клиентами, рабочее время и эффективность на рабочем месте, количество обработанных заказов и т.д. В результате анализа руководство предприятия получит точную картину о предприятии с точки зрения управления персоналом и список того, что не хватает для соответствия выдвинутым требованиям. Таким образом, анализ системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК" показал, что специальных программ по управлению персоналом на предприятии не имеется. Для системы управления персоналом в ООО "Альфа-СВК" характерны следующие тенденции: вторичность значимости управления персоналом по сравнению с управлением коммерческой, финансовой деятельностью; взгляд на стимулирование как на систему и процесс, имеющий преимущественно денежное выражение; укоренившиеся представления об этих методах (благодарность, ценный подарок, почетная грамота). Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК" нуждается в совершенствовании.

# 3. Пути совершенствования информационного и технического обеспечения системы управления персоналом ООО "Альфа-СВК"

## 3.1 Совершенствование организационной структуры

В целях повышения эффективности управления персоналом в ООО "Альфа-СВК" нами рекомендована реструктуризация организационной структуры предприятия. Учитывая особенности ООО "Альфа-СВК" я предлагаю создание службы персонала, в составе которой предусмотрены три штатные единицы: менеджер по учету персонала, менеджер по развитию персонала, руководитель службы персонала. Помимо знания всех функций своих сотрудников, кадровые работники прежде всего, должны уметь: организовывать обратную связь с подчиненными, обеспечивать признание их успехов, обеспечивать строгую дисциплину, давать указания, интервьюировать и нанимать новых сотрудников, распределять задания, слушать, вести записи, писать письма и инструкции, организовывать презентации, управлять временем, планировать и реализовывать проекты, обеспечивать постоянное движение вперед, принимать решения, организовывать встречи, разбивать сотрудников на команды.

Чем увереннее руководитель кадровой службы справляется с этими задачами, тем больше времени и энергии он может посвящать работе с кадрами и созданию мотивирующего микроклимата.

Цели компании реализуют менеджеры по продажам. В настоящее время изменился целевой рынок и методы продвижения и стимулирования товаров. Усилилась конкуренция со стороны подобных компаний. Несмотря на увеличение объема продаж, эффективность коммерческой деятельности снизилась.

Новая организационная структура ООО "Альфа-СВК" приведена на рис. 2 .



Рис. 2 Организационная структура ООО "Альфа-СВК" после реорганизации

В результате внедрения предложения по реструктуризации организационной структуры ООО "Альфа-СВК" на предприятии произойдет увеличение фонда заработной платы за счет введения штатной единицы руководителя службы персонала на 50000 руб., менеджера по учету кадров - на 20000 руб., менеджера по развитию персонала – на 20000 руб. Всего затраты составят 90 000 руб.

Таким образом, для совершенствования системы управления персоналом на предприятии необходим высокий профессионализм кадровых работников предприятия, который включает ряд качеств (организация обратной связи с персоналом, признание успехов работника, обеспечение строгой дисциплины, управление рабочим временем работников, организация корпоративных мероприятия, построение командных отношений в подразделениях организации). Поэтому необходима программа повышения квалификации работников службы персонала, а также руководителей всех уровней предприятия. Реорганизация организационной структуры предприятия позволит повысить эффективность управления персоналом, что приведет к повышению эффективности коммерческой деятельности предприятия.

## 3.2 Внедрение Alfa-HRMS

Целью проектирования изменений в системе управления персоналом на предприятии является решение проблем формирования рациональной информационной системы c помощью внедрения системы Alfa-HRMS.

На первом этапе нужно провести комплекс подготовительных работ, необходимых для запуска системы Alfa-HRMS, включающий в себя:

разработку механизмов импорта и выверки данных о сотрудниках, импорт данных за все предыдущие периоды;

согласование форм неунифицированных приказов и распоряжений и их настройка в Alfa-HRMS в соответствии с требованиями ООО "Альфа-СВК";

настройка специфических отчетных форм, необходимых службе персонала;

настройку алгоритмов автоматического расчета начислений/удержаний, отчислений в фонды, а также выполнение рабочих настроек, влияющих на корректность расчета заработанной платы;

разработка и утверждение инструкций и регламента работы в новой системе.

После этого необходимо перевести службу персонала на работу в Alfa-HRMS.

После перехода службы персонала на работу в систему Alfa-HRMS, она получит возможность не только вести учет кадров, но и управлять ими. Кадровые учетные документы станут формироваться непосредственно в новой системе, проходя все стадии от создания проекта приказа, его согласования и визирования до отражения действий по приказу в карточках сотрудников, табелях и прочих объектах системы.

В рамках задачи управления рабочим временем совместной проектной командой необходимо разработать и утвердить единые стандарты приказов и распоряжений по личному составу, выпускаемых в структурных подразделениях и не проходящих через отдел кадров (изменение графика сменности, перенос выходного, сверхурочные работы, закрепление за бригадой и т.д.).

До внедрения Alfa-HRMS приказы по персоналу печатаются вручную в текстовом редакторе. После ввода первичных данных в систему печатные формы всех приказов автоматически будут формироваться и распечатываться, данные приказов проверяться на корректность в соответствии с настроенными алгоритмами, как результат, существенно вырастут качество и достоверность информации.

В связи с отсутствием возможности отслеживания штатного расписания в используемой конфигурации 1С, возникали случаи приема сотрудника на уже занятую или сокращенную штатную единицу. В процессе внедрения решения "Система Alfa/ Управление персоналом" будет выверено и упорядочено штатное расписание, налажен контроль занятых и свободных штатных единиц, премии и надбавки, привязанные к штатной единице, теперь автоматически учитываются при переводе сотрудника на другую должность, будет формироваться вся необходимая отчетность по штатному расписанию. До внедрения "Система Alfa" начисления по среднему заработку рассчитывались вручную. После завершения проекта при корректном вводе данных в программу начисления считаются автоматически с учетом всех исключительных периодов.

Таким образом, в результате внедрения решения "Система Alfa/Управление персоналом" упорядочена информация о персонале, штатном расписании и штатной расстановке, оптимизирована скорость и алгоритмы расчета зарплаты, улучшено качество выводимой информации. Все службы и подразделения, имеющие отношение к процессам управления персоналом , работают в едином информационном пространстве.

Система отвечает всем требованиям заказчика и строго соответствует законодательству.

# Заключение

Эффективность функционирования системы управления персоналом в значительной степени зависит от информационной базы. Информация, используемая в управлении персоналом, по своему характеру подразделяется на нормативную, справочную, методическую, учетную, основанную на материалах первичного учета, а также отчетную, представленную уже в обобщенном виде, и др.

В третьей главе изложены мероприятия по совершенствованию организационной структуры предприятия; автоматизации системы управления персоналом. Реорганизация организационной структуры предприятия позволит повысить эффективность управления персоналом и эффективность коммерческой деятельности предприятия. Переход на технологии управления с использованием системы АLFA позволит повысить уровень информационного обеспечения системы управления персоналом предприятия.

Создание единой системы управления персоналом на базе системы ALFA позволит упорядочить информацию о персонале, упростить и ускорить обмен кадровой информацией, повысить скорость и качество расчета заработной платы, обеспечит накопление всех данных о выпущенных приказах и распоряжениях, движении персонала, структуре рабочего времени и его распределении по структуре затрат. В перспективе – увеличение объемов управленческой и аналитической отчетности, получаемой из ALFA-HRMS, за счет широких возможностей для анализа, оптимизация всех бизнес-процессов управления персоналом.

Список использованной литературы

1. Бабушкин Н.И. Основы менеджмента. - М.: Владос, 2004.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: Прогресс, 2005.
3. Елфимова Л.С., Миллер М.Э., Сазонов Р.Н. Современные тенденции управления персоналом // Управление персоналом. -2006. - №10.
4. Каминский Д. О влиянии информационных и коммуникационных технологий на бизнес и систему управления // Менеджмент сегодня. - 2008. - № 6. - С. 34-39.
5. Магура М. И. Современные персонал-технологии // Упр. персоналом. - 2008. - № 6.- С. 65-68.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. - Москва-Новосибирск, 2006
7. Хижняк М. Информационная система управления персоналом //Финансовая газета. -№ 50. -2006.
8. Черемисинов В.Г. Системный подход к организации и управлению продажами в оптово-розничных компаниях. //Управление сбытом.- № 1.-2008.