Реферат

ТЕМА: АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

по дисциплине «Информационные системы»

БАРНАУЛ 2009г.

Содержание

Введение

1 Место информационной системы в системе управления

2 Краткая история АИС управления персоналом

3 Классификация АИС УП

4 Примеры автоматизированных систем управления персоналом

4.1 Российский рынок автоматизированных систем управления персоналом

4.1.1 БОСС-Кадровик

4.1.2 АиТ: Управление персоналом

4.1.3 TRIM-Персонал

4.1.4 Персонал-2000

4.2 Зарубежные системы управления персоналом

4.2.1 SAP Human Resources Management System

4.2.2 Oracle Human Resources Analyzer

5 Заключение

Список использованных источников

Введение

Персонал является одним из ключевых ресурсов любого предприятия, поэтому от грамотного управления персоналом во многом зависит эффективность работы предприятия в целом. Управление персоналом - одна из важнейших составляющих частей современного менеджмента.

Управление персоналом (англ. Human Resource Management, HRM) - область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации "качественным" персоналом и оптимальное его использование. Оптимальное использование персонала с точки зрения "управления персоналом" достигается за счёт выявления положительных и отрицательных мотивов индивидуумов и групп в организации и соответствующего стимулирования положительных мотивов и "погашения" отрицательных мотивов, а также анализа таковых воздействий.

Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления (менеджмента) в концепции контроллинга. В различных источниках могут встречаться и другие названия: управление трудовыми ресурсами, управление человеческим капиталом, кадровый менеджмент, менеджмент персонала.

Современное управление персоналом - это система идей и приемов эффективного построения и управления организациями и проектами, при наличии соответствующих контроллинговых систем. Например системы менеджмента качества, системы (мульти-)проектного управления и т.д. и т.п.

Деятельность по управлению персоналом - целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

Эффективность "систем" оперативного управления персоналом, если используется "системный подход", определяется при соответствующем взаимодействии с менеджментом ответственным за контроллинговую функцию в организации.

Целью системы управления персоналом является совокупность желаемых результатов деятельности этой системы, посредством воздействия субъекта управления на объекты управления.

Эффективное функционирование системы управления персоналом возможно только при использовании передовых информационных технологий, базирующихся на современной компьютерной технике. С этой целью и создаются информационные системы.

1 Место информационной системы в системе управления

Информационная система - это вся инфраструктура предприятия, задействованная в процессе управления всеми информационно-документальными потоками (а не только документами), включающая в себя непосредственно саму информацию, правила по работе с данными и поддержке системы, кадры по работе с информацией, поддержке и развитию инфраструктуры, и инструментарий. Как управленческая подсистема, ИС поддерживает полный управленческий цикл: планирование, организацию, контроль, мотивацию. ИС предприятия имеет два уровня. На первом уровне решается задача принятия стратегических решений. На втором - управления внутренней и внешней эффективностью.

Автоматизированная информационная система - информационная технология, в которой для передачи, сбора, хранения и обработки данных, используются методы и средства вычислительной техники и систем связи. Как и ИС, АИС имеет два уровня. На первом уровне поддерживается процесс стратегического управления (системы класса BPM), на втором - управление внутренней и внешней эффективностью (соответственно системы управления корпоративными ресурсами (ERP), управления активами и фондами (EAM) для первой задачи, управления отношениями с клиентами (CRM), управления цепочками поставок (SCM)).

Для успешного развития компании есть два необходимых условия: наличие конкурентных преимуществ и эффективной организации (системы управления). Система управления должна позволять максимально быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды и управлять ходом достижения целевых показателей (управление изменениями). Кроме того, организация должна решать еще одну важную задачу - сохранения стабильности, удержания состояния. Эта задача обычно решается с помощью административных механизмов и средств автоматизации. Целевые функции процессов стабилизации и развития (изменений) противоположны. Развитие организации отрицательно сказывается на ее управляемости, быстро устаревающая административная модель управления сдерживает развитие.

Организация - социальный объект, система управления организацией включает в себя управленческую команду, корпоративный дух, мифы и пр. Как социо-техническая система, организация меняется каждый день, каждый час с момента возникновения бизнес-идеи и заканчивая прекращением деятельности предприятия. И вместе с ней непрерывно меняется система управления и информационная система.

Система управления (в данном случае) - тождественна самой организации, реальный, живой процесс управления предприятием, включая формальные и неформальные методики, стили, механизмы. Для системы управления информационная система то же самое, что нервная система для человека. Чем выше уровень управления, тем выше уровень абстракции от процесса выпуска продукции и услуг (цеха), тем значимее роль информации как производственного ресурса и инструмента, чем большая доля рабочего времени и прочих ресурсов уходит на обработку информации и подготовки ее к виду, пригодному для анализа и принятия решения. Работа с информацией – самая важная функция бизнеса. Информационная система решает жизненно важные для организации управленческие задачи и с этой целью потребляет ресурсы предприятия.

В отличие от системы управления и информационной системы, автоматизированная информационная система, административные механизмы, меняются не каждый день, а только в процессе принятия формальных организационных решений. Работы по развитию административных механизмов и автоматизированной информационной системы сопутствуют задачам развития организации и системы управления, но никогда не идентичны им, точно так же, как модель объекта никогда не является самим объектом.

Административные механизмы регламентируют лишь незначительную часть бизнес-процессов. Как правило, они фиксируют лишь то, что нуждается в ограничениях или целевом управлении. Например, нет регламента, как надо перемещаться по офисным помещениям, но это не препятствует жизнедеятельности офиса. Проекты развития административных механизмов традиционно включают в себя задачи постановки стратегического управления, обновления организационной структуры, разработки политики информационного обеспечения бизнеса, постановки системы развития кадров и мотивационных механизмов, развитие нормативной базы, совершенствование маркетингового управления. Автоматизированная информационная система (АИС) в свою очередь является так же лишь моделью, фиксирующей весьма ограниченный список информационных потоков информационной системы, кроме того, она является частью административного механизма.



Рисунок 1 –Иллюстрация

Административные механизмы и АИС - это не самостоятельные, но отделяемые управленческие инструменты. На простом примере, механизм подъема грузов состоит из крана, стропальщика, крановщика и инструкции по выполнению операции подъема. А вот кран может быть в общем случае любым - с малой грузоподъемности или с большой, любой марки, и даже не обязательно принадлежать строительной компании, и инструкция по выполнению работ будет конкретно для этого крана. Но цели, задачи строительства от этого не меняются, как и не меняется, в общем случае, ход работ. АИС может быть «заимствована», одним из таких «заимствованных» инструментов мы пользуемся регулярно – Интернет. Можно привести пример заимствования и административных механизмов - Интернет-системы обеспечения документооборота между поставщиками и розничными сетями (все чаще используются в торговых компаниях).

Система административных регламентов и информационная система - это "затратные части" системы управления. Идеальная организация в них не нуждается. Кроме того, они не обеспечивают стратегическое, долгосрочное преимущество. Каждая организация, в принципе, может внедрить те же регламенты управления кадрами, которые действуют у конкурента или купить конкретную автоматизированную систему управления персоналом, но и то, и другое не гарантирует аналогичное качество управления кадрами. Слишком велико значение "неписанных правил". С другой стороны, развитый инструментарий управления является существенным вкладом в стоимость компаний, а система управления, лишенная инструментария ("твердой копии"), фактически не влияет на ее стоимость. Сколько стоит управленческая команда, если после ее работы не остается регламентов, нормативов, автоматизированной системы? Столько, сколько надо денег, чтобы эту команду перекупить. Добавим и еще один немаловажный факт: уровень развития инструментария в существенной мере влияет на эффективность системы управления. Это своего рода "рычаг", без которого компания не может расти.

Технология, инструмент - более стабильная часть, чем система управления в целом. Может поменяться стратегия, политика, методика, исполнители, все это приведет к изменению системы управления и информационной системы. Простой пример – приход нового топ-менеджера. Новое управление, новые источники информации, новые способы работы с информацией, принятия решения и передачи управления. Но инструмент, например, существующая автоматизированная информационная система, может обеспечивать решение новых задач, при необходимости, с минимальной дополнительной настройкой.

Какая-то часть дополнительной информации может вырабатываться экспертными методами, или с огрублением, или с меньшей периодичностью, чем это необходимо для работы нового руководителя.

Таким образом, начинает накапливаться разрыв между информационными технологиями и потребностями системы управления.

До какого-то момента действует правило взаимовлияния организационных и транзакционных издержек. Это правило говорит, что управленческий процесс порождает транзакционные издержки, которые увеличиваются прямо пропорционально росту числа управляемых объектов. Задача организационной структуры – снижать транзакционные издержки, но каждый элемент организационной структуры является управляемым объектом. Следовательно, попытки снизить транзакционные издержки с помощью организационных «вливаний» приводят к росту организационных издержек, и связанных с ними дополнительных транзакционных издержек. Очевидно, что существует граница, на которой слабость информационных технологий начинает оказывать существенное влияние на эффективность управления, вызывая лавинообразный рост организационных и транзакционных издержке.

Заметим, кстати, что смена инструмента всегда приводит к изменению в работе системы управления. Это весьма опасный для бизнеса момент. Очень часто попытка просто «обновить информационную систему» приводит к глубоким, плохо управляемым процессам реорганизации бизнеса. При этом заранее оценить глубину изменений в организации, соответствия уровня развития организации в целом требованиям нового инструмента очень сложно, как и сложно провести сбалансированные изменения во всей системе управления. Поэтому развитие автоматизированной информационной системы и административных механизмов так важно вести в составе портфеля проектов по целостному, целенаправленному развитию системы управления, и прежде всего - по подготовке руководителей и исполнителей к применению этих инструментов.

2 Краткая история АИС управления персоналом

С появлением первых средств автоматизации были разработаны и первые программы учета и управления персоналом, число которых как в России, так и в других странах мира исчисляется сейчас сотнями. Если говорить о России, то каждое уважающее себя предприятие или организация, имевшие собственный отдел АСУ, еще в 1980-е гг. пользовались программами учета персонала собственной разработки. Эти программы опирались на различные аппаратные платформы (начиная от мэйнфреймов и заканчивая ПК) и инструментальные средства (начиная от PL-1 и заканчивая Clipper и FoxPro). С появлением новых, более совершенных, аппаратных и инструментальных средств, данные программы модифицировались и расширяли свою функциональность (особенно быстро это происходило на Западе). При этом, если на начальном этапе развития HR-систем можно было говорить лишь о локальных программах управления персоналом, то уже с появлением первых ERP-систем модули управления персоналом были органично интегрированы в них, а некоторые, наиболее удачные разработки, продолжили свое распространение и автономно (не потеряв при этом возможности интегрироваться с ERP-системами).

Современные автоматизированные системы управления персоналом предназначены для оптимизации работы, в первую очередь, руководства и персонала кадровых служб предприятий (помимо бухгалтерии и некоторых других подразделений) и играют большую роль в повышении производительности их труда. В частности, менеджеры по персоналу при помощи таких систем избавляются от выполнения рутинных операций при работе с кадрами, подготовке и учете приказов (существуют оценки, что только на работу с документацией по персоналу кадровики тратят до 60% своего рабочего времени). Автоматизированное хранение и обработка полной кадровой информации также позволяет эффективно осуществлять подбор и перемещение сотрудников. Кроме того, автоматизированный расчет заработной платы с учетом информации о позициях штатного расписания, отпусках, больничных, командировках, льготах и взысканиях дает возможность работникам бухгалтерии точно и оперативно начислять зарплату, формировать бухгалтерские отчеты, относить затраты на себестоимость. И это лишь некоторые из функций современных автоматизированных систем управления персоналом.

3 Классификация АИС УП

Существующие в настоящее время на рынке автоматизированные системы управления персоналом (не учитывая до сих пор эксплуатируемые на ряде предприятий локальные АРМ от многочисленных разработчиков) по их функциональной направленности можно разделить на следующие основные группы:

-многофункциональные экспертные системы, позволяющие проводить профориентацию, отбор, аттестацию сотрудников предприятия;

-экспертные системы для группового анализа персонала, выявления тенденций развития подразделений и организации в целом;

-программы расчета зарплаты;

-комплексные системы управления персоналом, позволяющие формировать и вести штатное расписание, хранить полную информацию о сотрудниках, отражать движение кадров внутри фирмы, рассчитывать зарплату.

В частности, с помощью экспертных систем сопоставляются личностные, профессиональные и психофизиологические качества претендента на занятие вакансии с аналогичными параметрами лучших специалистов предприятия. Такие программы позволяют достаточно эффективно (с формальной точки зрения) отбирать перспективных специалистов. Подобные системы достаточно дороги, их имеет смысл использовать только для крупных предприятий при наличии на них большого количества вакансий. Эти системы не позволяют автоматизировать повседневные рутинные операции персонала кадровых служб.

Комплексные системы управления персоналом используются для автоматизации кадровой работы на любом предприятии. В первую очередь, такие системы необходимы руководству для получения оперативной информации по любому вопросу, связанному со структурой предприятия, штатным расписанием, вакансиями и информацией о сотрудниках. Оперативно принять правильное решение сможет лишь руководитель, способный быстро оценить сложившуюся ситуацию на основе анализа актуальной информации о состоянии дел на предприятии.

Поэтому немаловажным фактором условий использования HR-систем является также возможность интеграции системы кадрового учета с системами бухгалтерского учета и управления предприятием.

4 Примеры автоматизированных систем управления персоналом

4.1 Российский рынок автоматизированных систем управления персоналом

В настоящее время на российском рынке наблюдается подлинное многообразие предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом (как отечественных, так и западных). К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях значительно более полная функциональность. Вот лишь некоторые из компаний, предлагающих на российском рынке HR- системы: АйТи; АиТСофТ; АСК; Атлант/Информ; Белтел; Бизнес Сервис-Софт; Бизнес-Консоль; Бэст; Гарант-Инфоцентр; Гектор; Гуманитарные Технологии; Инвента; Интех; Инфософт; Информконтакт; Инэк; Компьюлинк УСП; Ланкс; Ливс; Омега; Прайс/Уотерхаус Куперс; Риккон; С+; Северо-Западный Центр Новых Информационных Технологий; Си Технолоджи; Спутник Лаборатори; Трансфер Эквипмент Восток; Центр Мосвест; Центр информационных технологий Телеком-Сервис; ЭАСК; Эдвантедж Софт; Эксперт; Элко Технологии; 1C; INFIN; Oracle; Renaissance; Robertson&Blums; SAP AG и др. Ниже будут кратко рассмотрены некоторые из HR-систем, предлагаемых данными фирмами.

4.1.1 БОСС-Кадровик

Безусловно, одной из наиболее распространенных на российском рынке отечественных автоматизированных систем управления персоналом является БОСС-Кадровик, разработанная и успешно продвигаемая компанией АйТи. Зафиксированы уже сотни внедрений БОСС-Кадровика на российских предприятиях.

В настоящее время система БОСС-Кадровик эксплуатируется на предприятиях энергетики, нефтегазовой отрасли, металлургии, торговли, пищевой промышленности, в банковской сфере, в транспортных компаниях, в государственных бюджетных организациях, на предприятиях фармацевтической промышленности и издательско-рекламного профиля, в представительствах иностранных фирм. Следует отметить следующие наиболее успешные внедрения БОСС-Кадровика на российских предприятиях: нефтяная компания «ЮКОС», транспортная компания ЕВРОСИБ СПб; АО «Орелнефтепродукт», Московский хладокомбинат «Айс-Фили», ХФК «Акрихин», Иркутский алюминиевый завод, Костромская ГРЭС, МГУ, Водоканал МП, Шереметьево-Карго, авиакомпания «Башкирские Авиалинии», банк «Авангард»; Байкальский ЦБК и ряд других. Необходимо отметить и расширение партнерских отношений АйТи с другими российскими компаниями, целью которого является совместное продвижение БОСС-Кадровика (например, относительно недавно такое соглашение было подписано с компанией Парус-Петербург). Система БОСС-Кадровик рассмотрена достаточно подробно в «КИ» № 11/2001.

4.1.2 АиТ: Управление персоналом

Занимает определенную долю российского рынка и программный комплекс управления персоналом «АиТ:\Управление персоналом» разработки компании АиТСофТ. По утверждению АиТСофТ, данный программный комплекс создан на базе изучения некоторых западных систем (в частности, модулей HR-системы SyteLine (SYMIX) и модуля «Персонал» в Oracle Aplications (Oracle)), а также ряда российских разработок (группы компаний БИГ, РОЭЛ-Консалтинг, Психология и Бизнес).

Программный комплекс «АиТ:\Управление персоналом» создан по модульному принципу и состоит из следующих модулей:

-заработная плата;

-кадровый учет;

-табельный учет;

-персонифицированный пенсионный учет;

-конфигурация системы;

-учет коллективных и бригадных работ.

Для решения других специфических задач кадрового менеджмента, например, аттестации и оценки персонала, могут использоваться дополнительные модули или специализированные продукты третьих производителей.

«АиТ:\Управление персоналом» функционирует на единой клиент-серверной базе данных как автономно, так и в комплексе с различными финансовыми системами и системами управления предприятием (начиная от Platinum SQL и заканчивая ПО Парус). Cуществуют 2 версии комплекса: MSDE (многопользовательская клиент-серверная версия до 5 рабочих мест, рекомендуемая для организаций с численностью до 500 сотрудников) и версия MS SQL, предназначенная как для малых предприятий, так и для крупных корпораций с разветвленной структурой управления, развитой системой материального стимулирования, большой численностью персонала, возможно, разобщенного территориально. Среди выполненных проектов можно отметить внедрение комплекса на следующих предприятиях: заводы группы «Братья Кнауф», сеть магазинов «Седьмой Континент»; картонно-полиграфический комбинат (Санкт-Петербург); целлюлозно-картонный комбинат (г. Братск); Орехово-Зуевский хладокомбинат, Московский калийный комбинат, Воркутинский пивзавод, АстраханьГазПром, «Русское Золото», Новороссийский морской порт, Газпромбанк и др.

4.1.3 TRIM-Персонал

Компания АСК предлагает систему управления персоналом TRIM-Персонал. Она входит в пакет программ TRIM и реализует функции работы с персональной информацией о работниках, нанятых по контракту для работы в фирме.

Основные функции программы:

-формирование персональных учетных карточек работников;

-отслеживание контрактного статуса работника;

-управление сменами.

Основной единицей программы является персональная учетная карточка работника. В программе TRIM-Персонал, помимо вывода основного списка работников, предусмотрена возможность создания списков по таким характерным признакам как контракты и документы. Документы и контракты, наряду с личной информацией о работнике, являются основой для формирования персональной учетной карточки, т. к. на основе этой информации строятся взаимоотношения фирмы и работника.

За время своего существования контракт в системе TRIM-Персонал проходит 4 стадии: оформление; подписание; открытие; завершение. В системе TRIM-Персонал при оформлении нового работника на работу (т. е., оформлении его учетной карточки) предоставляется также возможность создавать более одного контракта.

Справочники служат для создания и ведения списков типовых документов, необходимых для формирования учетных карточек персонала. Администратор ведет несколько основных типов справочников. Например, «Справочник типов документов», который содержит все основные типы квалификационных, медицинских и других документов, формирующих учетную карточку работника; «Справочник видов образования» и т. д.

4.1.4 Персонал-2000

Компания Центр информационных технологий Телеком-Сервис продвигает программный комплекс управления персоналом «Персонал-2000», предназначенную для применения в средних и крупных предприятиях и организациях. Комплекс разработан для использования в рамках единой корпоративной информационной системы, построенной в архитектуре «клиент-сервер» на базе технологий UNIX, Oracle и Microsoft. Основные функциональные возможности комплекса:

-хранение штатных расписаний и должностных инструкций организации;

-ведение учета вакансий в организации;

-учет и хранение личных дел сотрудников организации и претендентов на вакансии (персональные данные, образование, предыдущие места работы, навыки и умения, знание языков и т. п.);

-хранение резюме кандидатов на вакансии;

-учет и хранение результатов оценки кандидатов;

-формирование отчетов по персоналу, в том числе отчетов по запросу пользователя;

-хранение полностью настраиваемой структуры оплаты труда в организации для поддержки принятия решений по стимулированию сотрудников (возможно определение произвольных дополнительных выплат сотрудникам и должностным лицам организации).

Клиентское ПО комплекса разработано для ОС MS Windows 95 и MS Windows NT Workstation. Серверная часть реализована под управлением СУБД Oracle.

4.2 Зарубежные системы управления персоналом

Подавляющее большинство комплексных корпоративных информационных систем (КИС) зарубежной разработки (впрочем, как и почти все отечественные КИС) построены по модульному принципу и имеют в своем составе модуль управления персоналом, реализующий автоматизированное управление кадрами (нередко управление кадрами объединено также с расчетом зарплаты). Можно назвать такие известные в мире системы, имеющие в своем составе Human Resources (HR) модули, как SAP R/3, Baan, Oracle Applications и др. Cуществуют и автономные программные пакеты управления персоналом, одним из примеров которых является ПО Renaissance CS Human Resources.

В общем случае принято считать, что ощутимый эффект от внедрения HR-систем заметен, когда численность персонала предприятия превышает 1000 человек. Западными разработчиками КИС утверждается, что внедрение HR-модулей позволит предприятию получить организационные, экономические и социальные эффекты (следует отметить, что эти эффекты присущи всем современным системам управления персоналом, в том числе и наиболее продвинутым отечественным HR-системам). Организационные эффекты заключаются в следующем:

-сокращении времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием;

- повышении качества кадровых решений;

-оперативности подготовки отчетности для органов государственного управления в соответствии с российскими законодательными и нормативными требованиями.

В свою очередь, влияние экономических эффектов от внедрения HR-модулей позволяет:

- снизить затраты на управление персоналом;

- повысить производительность труда персонала;

- оптимально использовать профессиональные качества конкретного сотрудника предприятия.

Социальный эффект от внедрения HR-модулей состоит в следующем:

- персональном учете пенсионных накоплений сотрудников предприятия;

- ведении полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия;

- подготовке руководящего резерва и продвижении по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия.

Безусловно, западные разработчики вложили в создание данных НR-модулей огромные человеческие и материальные ресурсы, а также накопили опыт их внедрения на сотнях и тысячах зарубежных предприятий. В то же время, существуют определенные ограничения для распространения этих модулей на российских предприятиях (не принимая во внимание такие факторы, когда собственниками предприятия являются западные инвесторы, а внедряемая система принята в качестве корпоративного стандарта). Основными из этих ограничений являются:

- высокая цена внедрения и поддержки (например, стоимость расчета зарплаты для одного сотрудника предприятия может достигать нескольких тысяч долларов);

- функциональная избыточность (например, данные HR-модули включают такие невостребованные пока на российских предприятиях функции, как индивидуальное планирование служебного роста сотрудника предприятия; отображение долгосрочных тенденций в потенциале сотрудника; учет снижения квалификации сотрудника (в зависимости от продолжительности его перерыва в работе по специальности), влияющий на размер его зарплаты; планирование мероприятий по повышению квалификации персонала с заблаговременным резервированием помещений и др.);

- недостаточная скорость адаптации к динамически изменяющемуся российскому законодательству (особенно, налоговому);

- в некоторых случаях, недостаточная полнота локализации интерфейсов.

Тем не менее, в настоящее время зарегистрировано немалое число внедрений (достигающее десятков) HR-систем западной разработки на крупных российских предприятиях. Ниже будут кратко рассмотрены некоторые из данных систем.

4.2.1 SAP Human Resources Management System

Системы управления персоналом разработки компании SAP достаточно широко распространены в мире. В частности, только систему mySAP Human Resources в настоящее время используют более 5000 компаний (в более чем 35 странах мира) с общим числом сотрудников более 4,6 млн. В состав КИС SAP R/3 (также разработка компании SAP) входит модуль управления персоналом SAP Human Resources Management System (SAP HR), содержащий следующие основные компоненты:

1) PA (администрирование персонала и расчет зарплаты):

- основные данные.

- управление данными кандидатов.

- управление основными данными.

- расчет заработной платы и окладов.

- командировочные расходы.

2) PD (планирование и профессиональный рост персонала):

- организация и планирование.

- описание рабочего времени и штатного расписания.

- предварительный отбор кандидатов.

- квалификации и квалификационные требования.

- управление повышением квалификации.

- планирование карьеры и замещения должностей преемниками.

- планирование расходов на содержание персонала.

- планирование использования персонала.

- планирование рабочего времени.

Система управления персоналом SAP HR предназначена для применения на средних и крупных предприятиях. Модульная структура системы позволяет внедрять ее поэтапно.

В SAP HR реализованы единые система отчетов и дружественный графический интерфейс пользователя. Кроме того, в SAP HR возможна связь с общими организационно-экономическими функциями (например, результаты расчета зарплаты сразу же передаются в бухгалтерию). Достоинством системы SAP HR является возможность ее интеграции с различными приложениями для настольных ПК (MS Word, MS Excel и др.). Помимо этого, в SAP HR реализованы такие современные технологии, как:

3) Интернет/интранет с функциями самообслуживания сотрудников. В SAP HR существует возможность размещения вакансий в Интернет (как для всего мира, так и только для определенных регионов). После заполнения анкеты претендентами на заполнение вакансии, данные кандидатов переносятся непосредственно в модуль «Управление данными кандидатов» SAP HR. С помощью каталога «Кто есть кто» сотрудники предприятия могут в любое время найти необходимое им контактное лицо, а с помощью приложения «SAP Самообслуживание сотрудника» они могут самостоятельно просматривать свои персональные данные и корректировать их (например, изменять адрес места жительства).

4) Управление потоками бизнес-операций, поддерживающее целенаправленную поэтапную передачу информации в интегрированной среде без многократного ввода данных, анализ и отслеживание статуса обработки информации, наглядное и соответствующее рабочему месту представление открытых и подлежащих выполнению действий. Объединение отдельных функций в единые процессы позволяет оптимизировать расходы на координацию действий, а также сократить временные затраты на выполнение операций.

5) Архивирование данных по персоналу на оптических носителях.

6) Связь с платежными системами расчета по кредитным картам (например, в рамках управления данными по командировкам) и др.

В качестве примера внедрения системы SAP Human Resources Management System можно привести американскую компанию Children’s Place Retail Stores (занимающуюся розничной продажей детской одежды и соответствующих аксессуаров). Она внедряет весь комплекс программных средств SAP HR в своих 400 магазинах, находящихся во многих городах США. Посредством внедрения SAP HR компания Children’s Place Retail Stores рассчитывает оптимизировать управление начислением зарплаты, упростить планирование работы сотрудников и улучшить свои возможности в прогнозировании потребностей в трудовых ресурсах. Внедрением будет заниматься фирма SAP Campbell, являющаяся филиалом компании SAP America.

4.2.2 Oracle Human Resources Analyzer

Корпорация Oracle для управления персоналом средних и крупных предприятий предлагает систему Oracle Human Resources Analyzer. C ее помощью можно автоматизировать:

- табельный учет на предприятии;

-процедуру найма персонала предприятия;

- учет профессионально-важных свойств и деловых качеств сотрудников предприятия;

- учет потребностей современного обучения персонала;

- планирование развития карьеры сотрудников предприятия;

- разработку компенсационной политики для персонала предприятия.

Система Oracle Human Resources Analyzer также может внедряться помодульно. В ее состав входят следующие основные модули:

- кадры.

- зарплата.

- табельный учет.

В частности, в модуле «Кадры» реализованы следующие задачи:

- персональный учет.

- планирование организации.

- планирование выплат и компенсаций.

- анализ и ведение отчетности.

В системе Oracle HR Analyzer возможно использовать как типовые, так и нестандартные формы отчетности. Нестандартные формы отчетности можно создавать с помощью средства разработки приложений в среде Oracle Oracle Discoverer. Кроме того, система Oracle HR Analyzer располагает средствами оперативного анализа данных и поддержки принятия решений на базе технологии OLAP (On-line Analytical Processing).

Следует также отметить, что в конце мая 2001 г. компания Oracle выпустила ПО Oracle Project Resource Management (PJRM), предназначенное для управления персоналом предприятия при выполнении проектов. Данное ПО представляет собой полную систему управления персоналом, предлагаемую в качестве составной части комплекта программных средств Oracle E-Business Suite. ПО Oracle Project Resource Management позволяет проектным организациям формулировать и реализовывать требования к персоналу, развертывать квалифицированные ресурсы для выполнения проектов, создавать различные виды отчетов (например, финансовые) по выполнению проектов на основе учета использования человеческих ресурсов и др. ПО Oracle Project Resource Management полностью интегрировано с ПО Oracle Projects, Oracle Human Resource Management и другими компонентами E-Business Suite, а также может быть развернуто автономно.

Одним из наиболее масштабных (для России) примеров внедрения системы управления персоналом Oracle Human Resourсes является Магнитогорский металлургический комбинат (ММК). Cледует сказать, что для ММК трудовые ресурсы имеют особое значение, т. к. комбинат является градообразующим предприятием для Магнитогорска, и на нем работает большая часть жителей города (более 60000 человек). Так как жизнь большинства жителей Магнитогорска связана с комбинатом, то практически все их социальные выплаты (пенсии, льготы, пособия, отдых и др.) связаны с кадровым учетом на ММК. Следует также отметить, что на комбинате осваиваются новые виды производства, идет его интенсивная реконструкция. Все эти обстоятельства потребовали как оперативного преобразования организационных структур, так и осуществления возможности долгосрочного планирования использования персонала и оперативного маневрирования им.

Следует сказать, что в настоящее время на ММК осуществляется комплексное внедрение КИС Oracle Applications. По ряду объективных причин внедрение Oracle Applications на ММК решили начать именно с системы управления персоналом Oracle Human Resourсes. На комбинате внедряются модули Human Resources (Кадры) и Payroll (Зарплата). На базе этих двух модулей решаются следующие задачи служб управления персоналом ОАО ММК:

- учет кадров.

- ведение организационных структур и штатных расписаний.

- персонифицированный учет для Пенсионного фонда.

- ведение реестра рабочих мест и их аттестация.

- табельный учет.

- расчет зарплаты.

- автоматизированная подготовка отчетности в государственные органы (Пенсионный фонд, налоговую инспекцию и др.). Отчетность готовится как в бумажном, так и в электронном виде.

5 Заключение

Автоматизированная информационная система для управления персоналом представляет собой совокупность программно-аппаратных средств и предназначена для автоматизации работы по управлению кадрами на предприятии. Цель автоматизации функций управления - минимизировать затраты труда по управлению предприятием и создать максимально благоприятные условия информационного обслуживания специалистов при подготовке и принятии ими своевременных и обоснованных решений.

Программы по автоматизации учета персонала, на мой взгляд, в первую очередь должны предусматривать ведение личных карточек сотрудников. С использованием личных карточек обычно ведется полный учет данных о сотрудниках, включая переводы и назначения, отпуска, командировки, больничные листы, поощрения, взыскания, льготы, данные об образовании, профессии, сведения о детях, дате и месте рождения, семейном положении и др. Программы должны предусматривать возможность фиксировать как можно больший набор различных данных (в том числе, например, возможность хранения и просмотра фотографий сотрудников). В конкретной организации сотрудник отдела кадров или менеджер может вводить и в дальнейшем использовать не всю совокупность признаков, а только те данные, которые необходимы в работе. Личные карточки уволенных сотрудников должны передаваться в архив с возможностью их дальнейшего поиска и просмотра.

Список использованных источников

1 Википедия. Свободная энциклопедия. Управление персоналом.

[Электронный ресурс]: Режим доступа:

http://ru.wikipedia.org/wiki/Управление\_персоналом - Загл. с экрана.

2 Портал iTeam. Технологии корпоративного управления. [Электронный ресурс]: Режим доступа:

http://www.iteam.ru/publications/it/section\_52/article\_2010/– Загл. с экрана.

3 Публикация А.Глинских. [Электронный ресурс]: Режим доступа:

http://www.mnogosmenka.ru/drugoe/personal.htm – Загл. с экрана.

# 4 Информационные системы в экономике: учебник для студентов вузов/ Под ред. Г.А. Титоренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 463 с.

* + - 1. 5 Информационные системы в экономике: [учебное пособие] / Г.Н.Исаев. – М.: Омега-Л, 2006. – 462 с.

6 Мартин Е. Информационные технологии в управлении. –М.: Финансы и статистика, 2002.