

ОБЗОР ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Т.А. Стрековцова, студентка гр. 17ВМ51

Научный руководитель: Чернышева Т.Ю., к.т.н., доцент

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

E-mail: strek.tanya@mail.ru

В настоящее время наиболее ценным ресурсом любого предприятия является персонал. От грамотного управления людьми во многом зависит эффективность работы организации. Для большинства предприятий задача автоматизации процесса управления персоналом остается наиболее значимой, требует особых подходов и новых знаний. Кроме регламентированного кадрового учета возникает необходимость в планировании потребностей в персонале, решении задач обеспечения бизнеса кадрами (подбор, анкетирование, оценка), анализе кадрового потенциала, уровня и причин текучести кадров и т.п.

На рынке информационных технологий имеется широкий выбор программных продуктов для решения актуальных проблем управления персоналом и оптимизации бизнес-процессов в компаниях различного уровня организационного развития и разных направлений деятельности.

Все существующие программы по их функциональным возможностям можно разделить на 4 группы (таблица 1):

1. программы для отдела кадров: учет заработной платы, рабочего времени и личных дел;
2. программы для оценки и управления обучением персонала, подбора кадров по навыкам и личным качествам;
3. программы для кадровых агентств: хранение резюме, вакансий, работодателей, поиск и публикация в интернет;
4. комплексные программные системы.

Программы кадрового учета необходимы, прежде всего, специалистам по кадровому делопроизводству. Такие системы служат для решения таких задач, как автоматизация оформления документов, учет личных дел, рабочего времени и движения кадров, расчет заработной платы.

Для более эффективного использования персонала следует уметь правильно оценивать его. Если системы кадрового учета требуются работникам отдела кадров и бухгалтеру, то системы оценки персонала очень полезны также и менеджерам. Такие программы позволяют осуществлять следующие функции: оценка и обучение персонала, расстановка кадров, мотивация, повышение квалификации и планирование карьеры.

Системы для кадровых агентств чаще всего являются отдельными программными продуктами. Они имеют ряд функций, которые сближают их с другими кадровыми системами, такие как хранение личной информации о работниках и их компетенциях. Но в то же время, есть ряд специфических функций: хранение информации о работодателях, резюме в свободной и структурированной форме, поиск и размещение вакансий, импорт резюме из различных систем. Некоторые системы позволяют сохранять информацию о сотрудниках после трудоустройства, записывать отзывы от работодателей и использовать эти сведения при повторном обращении этих людей.

Комплексные программные системы полностью покрывают функционал групп 1 и 2, и частично, 3-й группы [1].

Таблица 1

Примеры программных продуктов в области управления персоналом

	Название программы	Компания-разработчик
1. Программы для ведения кадрового учета	1С: Зарплата и кадры	1С
	Аит / Управление персоналом	Аит Софт
	Контур-Персонал	СКБ Контур
	КАДРЫ	Электронные Офисные Системы
	Фараон	Центр Кадровых Технологий
2. Программы для оценки, обучения, тестирования персонала	1С: Психодиагностика	1С
	Система «БОСС-Кадровик»	Айти
	Система «Деловое Досье. Персонал»	Астрософт
	HR-Лаборатория Human Technologies	HR-Лаборатория

	Название программы	Компания-разработчик
3. Программы для автоматизации подбора персонала	Резюмемакс	Центр Кадровых Технологий
	Рекрутер	Центр Кадровых Технологий
	1С:Кадровое агентство	1С
	Модуль "Подбор персонала" системы E-Staff Рекрутер	Datex Software
4. Программы для комплексной автоматизации управления персоналом	SAP Human Resources Management System	SAP
	Oracle Human Resources Analyzer	Oracle
	СИГМА. УЧР (Управление человеческими ресурсами организации)	Группа компаний Сигма
	1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП	1С

Одним из комплексных решений для автоматизации процессов управления персоналом, ведения кадрового учета и расчета заработной платы является программный продукт «1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП». Функциональные возможности данной программы позволяют удовлетворить потребности различных групп работников. Руководство предприятия имеет возможность принимать обоснованные управленческие решения, контролировать и проводить оценку эффективности HR-службы. Служба управления персоналом приобретает надежный инструмент управления персоналом, помогающий вести поиск, отбор и сравнение кандидатов; проводить оценку сотрудников, как по результатам работы, так и по компетенциям; планировать и проводить обучение и повышение квалификации; управлять карьерой сотрудников, вести кадровое делопроизводство. Планово-финансовые отделы получают средство для решения таких задач, как планирование затрат на персонал, выбор оптимальной схемы мотивации из нескольких рассматриваемых сценариев стимулирования труда. Бухгалтерия приобретает инструмент автоматизации расчета заработной платы, всех видов начислений и удержаний, исчисления налогов и взносов. Руководители подразделений экономят время при решении задач: адаптации новых сотрудников; планирования поощрений, согласования и утверждения премий; оценки результатов работы своих сотрудников. Работники фирмы имеют возможность получать оперативные сведения о зарплате, отпуске и другой справочной информации без необходимости обращения в кадровую службу [2].

Рассмотрим более подробно программы для подбора персонала, включающие в себя работу с кандидатами, планирование интервью и тестирования при приеме на работу, организацию испытательного срока и адаптацию нового сотрудника. Наиболее популярными автоматизированными системами подбора персонала являются:

1. Корпоративная система подбора персонала «Резюмемакс»

Программа разработана Центром кадровых технологий, предназначена как для крупных компаний, так и для агентств по подбору персонала. Программа позволяет наладить коммуникации между специалистами по подбору сотрудников и работодателями; вести учет кандидатов и вакансий, контролировать ход конкурсного отбора, импортировать из почты поступающие резюме. Важными особенностями системы «Резюмемакс» являются: удаленная работа с базами данных, поддержка групповой переписки по электронной почте, возможность применения квалификационных вопросников, полная автоматизация раздела «Работа» на корпоративном web-сайте, а также мощная СУБД, которая гарантирует максимально быстрый поиск по большому объему информации [3].

2. Специализированная программа «Рекрутер»

Эту программу также разработал Центр кадровых технологий. Система помогает автоматизировать процессы поиска персонала и проведение конкурсного отбора, позволяет вести учет кандидатов, вакансий, рассчитывать затраты на подбор персонала. А также программа может быть перенастроена в зависимости от различных методик подбора сотрудников.

3. E-Staff Рекрутер

Данная система автоматизации подойдет рекрутинговым агентствам и службам подбора персонала в организациях. Программа помогает упростить и поставить на поток большинство рутинных операций по подбору сотрудников. Функционал системы достаточно обширный, включает такие задачи, как работа с кандидатами, интервью, прием на работу или отклонение, прохождение испытательного срока, планирование событий и заданий [4].

Таким образом, в настоящее время на рынке предложены различные автоматизированные системы управления персоналом: отечественные и западные; большие, маленькие и даже написанные одним человеком. Но в России лучше использовать отечественные продукты среднего размера, написанные стабильными компаниями, потому что пользователь всегда сможет получить грамотную техническую поддержку. Преимуществом отечественных программ также является адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкая цена по сравнению с известными пакетами западных фирм.

И в заключении стоит отметить, что программные продукты, которые автоматизируют процесс управления персоналом, ведения кадрового учета и рекрутинга, разумеется, не заменяют важного момента работы – это работа с людьми. Однако такие системы делают главное - они экономят время. При использовании программного обеспечения при управлении персоналом сокращаются до минимума рутинные операции, повышается доля интеллектуального труда в работе менеджеров по персоналу. Руководство предприятия имеет возможность не только оперативно получать от службы управления персоналом необходимую информацию, но также имеет непосредственный доступ к базе данных по своим работникам. Кроме того, оперативное формирование аналитической отчетности по персоналу облегчает процесс принятия правильных управленческих решений.

Литература.

1. Васильев А. Обзор систем по управлению кадрами [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://inrecolan.ru/blog/viewpost/373>
2. О программном продукте «1С: Зарплата и управление персоналом 8» КОП [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://v8.1c.ru/hrm/corp_versiya.htm
3. Брусиловский В. Автоматизация рекрутинга: выбираем оптимальное программное обеспечение [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizacziya-rekrutinga>
4. Каталог программ для управления персоналом [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.hrsoft.ru/>

К ВОПРОСУ О СИСТЕМНОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Р.С. Федюк, А.В. Мочалов, Ю.Ю. Ильинский

*Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток
690000, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс 20 тел. (423)-226-91-23
E-mail: roman44@yandex.ru*

Современные методики проектирования основаны на системном анализе. Следует отметить, что в широком смысле сам процесс проектирования является, в сущности, действием с замыслами, которые можно представить определенными описаниями. Соответственно, для процесса проектирования, рассматриваемого в технологическом смысле, действие определяется как переход от одного описания объекта проектирования (исходные данные) к другому (проектное решение). Процесс проектирования считается завершенным, если разработанное описание объекта является достаточным для материально-энергетического овеществления объекта проектирования. Для выполнения такого перехода от описания объекта к описанию его составных частей, он сам должен быть разделен (декомпозирован) определенным образом на отдельные элементы [1].

Исходя из вышеизложенного, метод системного проектирования объединяет в себе 3 основных взаимосвязанных составляющих:

- структурную составляющую, которая представляет собой методы декомпозиции (выделение частей) проектируемого объекта, рассматриваемого в качестве системы;
- объектную составляющую, которая представляет собой комплекс описаний (моделей) объекта проектирования, категориями которой должны быть обозначены и цели проектирования;
- логическая составляющая, которая устанавливает порядок перехода от одного описания к другому в соответствии с особенностями декомпозиции объекта проектирования.

Соответственно, данные 3 составляющие метода системного проектирования и являются предметом дальнейшего рассмотрения.

Объекты строительства, в частности, такие как здания сооружения (а также их части), в своем абсолютном большинстве относятся к сложным объектам, описание или запись которых требует специ-