

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ИНФОРМАТИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*А.В. Коврига, Л.И. Иванкина  
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

## **FEATURES OF THE PROCESS OF INFORMATIZATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

*A.V. Kovriga, L.I. Ivankina  
(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

This report reveals the particular information in the personnel management system. Computerization of personnel management is seen as a process aimed at improving the quality of human use of technology, a suitable replacement of traditional technologies more efficient.

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. Основные требования к данной системе – широкое применение ЭВМ, передовых информационных технологий, математических методов и моделирования. 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. Такой подход обеспечивает прежде всего решение информационно-поисковых задач (поиск работников с заданными признаками в информационном массиве), группировку, перегруппировку работников в соответствии с запросами пользователя.

Информационная система должна помочь в выявлении наиболее значимых факторов и установлении причинно-следственных зависимостей между факторами и результатами. Такого рода информация необходима для разработки целевых установок, положенных в основу развития кадров предприятия.

Современные информационные системы УП имеют модульную структуру, каждый из которых предназначен для решения определенной функциональной задачи.

Эффект от информатизации УП связан:

- с сокращением времени принятия кадровых решений на всех уровнях управления;

- с повышением качества кадровых решений;
- с оперативностью поиска кадровой информации и подготовки отчетов;
- с ведением полной индивидуальной трудовой истории персонала организации;
- с подготовкой кадрового резерва и продвижением по службе перспективных сотрудников;
- со снижением затрат на выполнение основных процедур, связанных с УП;
- с оптимальным использованием профессиональных качеств конкретных сотрудников.

Существуют множество компьютерных программ, которые включают в себя весь комплекс задач в сфере управления персоналом. Отметим самое популярное для г. Томска программное обеспечение в сфере решения задач управления в современной организации.

1. «Парус-кадры». Система предназначена для автоматизации деятельности кадровой службы.

Основные функциональные возможности данной системы:

1. Формирование организационно-штатной структуры: регистрация подразделений и должностей; учет нештатных подразделений; формирование штата организации.
2. Формирование учетных и анкетных данных сотрудников: регистрация табельных номеров; регистрация дат приема и увольнения; учет квалификационной категории; учет информации об образовании; учет информации о званиях и чинах, наградах; учет трудовых контрактов; учет различных стажей работы; учет информации об аттестации и сертификации; учет сведений об инвалидности.
3. Прием, увольнение сотрудников.
4. Учет кадровых перемещений: перевод на другую работу (должность); работа по совместительству; работа по совмещению; ведение архива уволенных сотрудников.
5. Формирование сведений об отпусках, командировках сотрудников.
6. Учет листов временной нетрудоспособности.
7. Учет исполнительных листов сотрудников.
8. Учет военнообязанных и соответствующего денежного довольствия.
9. Формирование фонда оплаты труда.
10. Просмотр и редактирование фактически отработанного времени.
11. Формирование приказов по штатному расписанию и персоналу.
12. Формирование отчетных форм.

Достоинства данной программы:

1. Гибкая настройка модуля под требования конкретной организации.
2. Возможность ведения учета прохождения медкомиссий сотрудниками предприятия (картотека медосмотров).
3. Возможность формирования резерва кадров для исполнения вакантных должностей.
4. Регистрация и хранение перечня заявок на обучение, используемых для формирования планов обучения сотрудников.
5. Регистрация и хранение планов обучения и переподготовки сотрудников предприятия.
6. Формирование штатной структуры организации и фонда оплаты труда в соответствии с системой оплаты труда.

Мне приходилось пользоваться этой программой на одном из Томских предприятий. Следует отметить ее простоту и удобство в использовании, блок «кадры» и блок «заработная плата» настолько доступны, что на обучение нового сотрудника уделяется минимальное количество времени. Это заслуга непосредственно программистов, которые являются штатными сотрудниками организации.

2. В государственных структурах чаще всего используется программный продукт под названием «Кадры».

3. Одной из самых популярных программ в организациях г. Томска является программа 1С ЗУП. 1С: Зарплата и управление персоналом позволяет вести и хранить всю основную информацию о сотрудниках, необходимую для кадровой работы и управления персоналом:

- личные данные о сотруднике как о физическом лице (ФИО, дата рождения, пол и др.);
- данные удостоверения личности (паспортные данные);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- номер страхового свидетельства ПФР;
- контактная информация (телефоны, адреса электронной почты и др.);
- сведения о гражданстве;
- сведения об инвалидности;
- сведения об образовании;
- сведения о предыдущей трудовой деятельности;
- состав семьи;
- сведения воинского учета;
- сведения о наградах;
- сведения об ученых степенях и званиях.

Помимо predetermined персональной информации в программе можно хранить любую дополнительную информацию о сотруднике, полезную как сотрудникам кадровой службы, так и руководителю службы управления персоналом, например: рост, вес, размер одежды и др., а также фотографию сотрудника, сканированные копии любых документов, например, резюме. Предоставляет дополнительные возможности по записи и сохранению в личных делах сотрудника любых событий, зарегистрированных по нему в компании (например, записи о результатах обучения и оценки, информацию о зачислении в кадровый резерв и причинах исключения из кадрового резерва и др.).

В последнее время одним из самых распространенных способов подбора персонала становится поиск резюме на известных сайтах. Приведем следующую аналитику по ценообразованию двух самых популярных сайтов.

| Безлимитный тариф для работодателей |            |         |         |         |               |
|-------------------------------------|------------|---------|---------|---------|---------------|
|                                     | Цена, руб. |         |         |         |               |
| Название сайта                      | 1 мес.     | 2 мес.  | 3 мес.  | 6 мес.  | 12 мес. (год) |
| Head Hunter                         | 58 000     |         | 168 000 | 320 000 | 530 000       |
| Super Job                           | 52 000     | 104 000 | 144 000 | 264 000 | 480 000       |

Многие крупные организации имеют свои корпоративные сайты в Интернете. Любой соискатель может зайти на сайт компании и заполнить анкету кандидата. Анкеты попадают в базу «кадрового резерва» предприятия.

В целом, можно утверждать, что применение информационных технологий затронет практически каждое из направлений системы управления персоналом. Информатизация и компьютеризация технологических процессов управления персоналом позволит значительно повысить эффективность деятельности предприятия.