

основы эффективного делегирования. Имея такую основу легче организовать второй и третий уровни – они являются продолжением всего процесса делегирования. И даже если в организации нет проработанного первого уровня, ситуация изменится в хорошую сторону когда менеджеры среднего и нижнего звеньев будут грамотно делегировать задачи в пределах своей зоны ответственности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Библиотека учебной и научной литературы. [Электронный ресурс] – режим доступа - [http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/veresov\\_delegirovanie/](http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/veresov_delegirovanie/) дата обращения: 03.04.2014
2. Градов А.П. Маркетинг как стратегия предпринимательской деятельности. Л.: ЛПИ, 1991.
3. Грамотное делегирование – основа эффективной деятельности. [Электронный ресурс] – режим доступа - <http://www.komanda.ru/droz dov/005.html> дата обращения: 08.04.2014
4. Делегирование полномочий в менеджменте. [Электронный ресурс] – режим доступа - <http://hr-ru.com/2010/07/delegirovanie-polnomochij-v-menedzhmente/> дата обращения: 28.03.2014
5. Кинан К. Делегирование полномочий. - Москва:, 2006г. - 10с.
6. Мария Урбан. Успех чужими руками: Эффективное делегирование полномочий. – Москва:, Альпина Паблицер, 2012 г. - 246с.
7. Искусство делегирования полномочий. [Электронный ресурс] – режим доступа - <http://hr-portal.ru> дата обращения: 25.03.2014

#### **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*З.В.Кринуцына*

*(г. Томск, Томский политехнический университет)*

#### **INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM Z.V.KRINITSYNA**

*Z.V. Krinizina*

*(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

A value, a place and a role of information technology in the improvement of the personnel management system at the enterprise is shown. Being based on information technologies the major tasks of personnel management are addressed, from planning staff schedules to personalized pension and tax accounting. For automation of personnel management service an information system – HRMS should be created, including software products of four groups. The analysis performed enables us to identify the best software products among Russian and foreign developers.

Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, начиная с планирования потребности в персонале и анализа рынка труда, заканчивая процессами высвобождения персонала из организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена.

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) [1].

Процесс управления персоналом можно представить, как обработку информации при принятии управленческого решения, которое может касаться набора, отбора персонала, его адаптацию и мотивацию, а также оценку, обучение и планирование карьеры. Поэтому для принятия всех этих решений нужна качественная обработка информации, позволяющая в конечном итоге эффективно управлять персоналом организации. Информационные технологии в настоящее время особенно активно участвуют в совершенствовании управления. На базе информационных технологий решаются важные задачи управления персоналом:

1. Планирование штанных расписаний с формированием должностных инструкций.
2. Учет персонала (персональные данные о сотрудниках).
3. Подбор новых сотрудников и перемещения.
4. Планирование и учет использования трудовых ресурсов.
5. Расчеты с персоналом (расчет выплат по оплате труда, пособия, контроль выплат, подотчетные лица).
6. Учет подотчетных сумм и депонентов.
7. Систему управления документами.
8. Персонализированный пенсионный и налоговый учет [2].

Для автоматизации службы управления персоналом в рамках предприятия создается информационная система. Обычно она обозначается как HRMS (HumanResourceManagementSystems – система управления человеческими ресурсами. Эта система охватывает все уровни управления предприятием – стратегический, тактический, операционный, а в функциональном смысле – найм и адаптацию персонала, оценку, обучение, мотивацию и развитие персонала. Все программные продукты, входящие в систему HRMS, можно разделить на четыре группы:

- информационно-справочные системы;
- программы, автоматизирующие отдельные участки работы кадровой службы;
- HRM-модули в составе комплексного продукта для автоматизации предприятия;
- специализированные комплексные HRM – системы.

**Информационно-справочные системы** нельзя назвать специализированными системами по управлению персоналом, но они активно используются в работе кадровика. В первую очередь это правовые справочные системы.

Сегодня в нашей стране существует целый ряд правовых справочных систем: "Кодекс", "Референт", "Юридический мир", "Ваше право", "Юрисконсульт", "Законодательство России". Однако самыми крупными являются "Гарант" и "КонсультантПлюс". Эти две фирмы создали наиболее разветвленную сеть своих информационных центров в различных регионах России.

Помимо информации по законодательству в обеих системах созданы обширные консультационные базы.

#### **Отдельные программы автоматизации**

Отдельные программы автоматизации - это программные продукты, автоматизирующие отдельные функциональные задачи.

Как правило, это программы кадрового учета, расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации персонала.

Уровень разработки этих программ может быть самый разный - от примитивного до самого продвинутого. Но их объединяет принцип их создания - разработчики этих программ и не ставили перед собой цели разработать комплексный продукт. Это не комплексные системы в процессе разработки, а полностью законченный продукт.

Как правило, системные решения, лежащие в основе этих разработок, не позволяют им развиваться как комплексным HRM-системам. Понятно, что такие программы имеют локальное применение и могут быть рекомендованы только небольшим организациям для решения учетно-отчетных задач в конфигурации "Зарплата-Кадры".

#### Специализированные комплексные HRM системы

Эти системы удовлетворяют самым высоким требованиям по HRM-функциональности. Существуют разные точки зрения на вопрос о составе полнофункциональной HRM-системы. Одним из распространенных вариантов можно считать перечень функций, используемый центром Tadviser. В его состав входят: организационный менеджмент, кадровый учет, кадровый документооборот, табельный учет, расчет зарплаты, регламентированная отчетность, компенсационный пакет, планирование человеческих ресурсов, планирование фонда оплаты труда, управление компетенциями, оценка персонала, управление мотивацией, управление обучением, электронное обучение, подбор персонала, управление кадровым резервом, HR-портал, информационное самообслуживание, аналитика по персоналу [3].

Анализ реализованной в HRMS-системах функциональности позволил разбить их на классы, соответствующие уровню технологического развития продукта и его разработчика (табл.). Всего было выделено четыре класса: А, В, С и D. Поставщиками лучших в своих классах зарубежных решений являются SAP, Oracle и Robertson&Blums. Лучшие по функциональности российские HRMS-системы разрабатывают «БОСС. Кадровые системы», «Корпорация "Галактика"» и «Компас».

Таблица 1 - Рейтинг полноты функционала HRMS-систем, представленных на российском рынке

Класс HRMS-системы	Название HRMS-системы	Компания-разработчик
<b>A</b>	mySAP ERP HCM Oracle HRMS БОСС-Кадровик	SAP Oracle «БОСС. Кадровые системы»
<b>B</b>	Robertson & Blums HRB Галактика ERP: Контур управления персоналом ИНЭК-Персонал IFS: «Персонал»	Robertson & Blums «Корпорация "Галактика"»  «ИНЭК» IFS
<b>C</b>	Scala «Управление персоналом» Компас: Управление персоналом Монолит: Персонал Alfa: Подсистема управления персоналом Global-HRM	Epicor Scala «Компас» «Монолит» «Информконтакт» «Бизнес Технологии»
<b>D</b>	АиТ:\Управление персоналомDynamics AX «Управление персоналом», «Расчет зарплаты»Парус: «Управление персоналом» Флагман: Управление персоналом	«АиТ Софт» Microsoft «Корпорация ПАРУС» «ИНФОСОФТ»

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Информационные технологии в бизнесе / Пер. с англ.; Под ред. М. Желены. – СПб.: Питер, 2009. – 1117 с.
2. Карпенко В. Автоматизация управления персоналом. – URL: // <http://www.bizcom.ru>.
3. Устинова Г.М. Информационные системы менеджмента: Основные аналитические технологии в поддержке принятия решений: Учебное пособие. – СПб.: DiaSoftUP, 2008. – 357 с.

#### СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Е.И Майкова*

*(Г. Томск, Томский политехнический университет)*

#### MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM. PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM.

*E.I Maikova*

*(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

This article discusses the relevance of this study, that is personnel management and personnel management systems which exist. The emergence of new innovations, making our world more mobile and we must move with it in one direction. In modern conditions, information systems and technology play, and will play an increasingly important role in achieving the strategic goals of the organization.

**Информационные технологии в экономике и управлении.** Актуальность данного исследования состоит в том, что наш мир не стоит на месте, и постоянное развитие нашей цивилизации, требует от нас постоянного стремления вперёд. Появление новых инноваций, делает наш мир более мобильным и мы, должны двигаться с ним в одном направлении. В нынешних условиях информационные системы и технологии играют, и будут играть всё больше важную роль в достижении стратегических целей предприятия. Всё-таки, в свой черед, новейшие технологии и системы диктуют свои характерные условия ведения бизнеса, модифицируют организации. Вот поэтому, в данном исследовании пойдёт речь о современных, существующих на нашем Российском рынке информационных способах управления персоналом.

Для автоматизации службы управления персоналом в рамках одного определённого предприятия создается определенная информационная система. В основном такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (human resource management system) [2].

Нынешние HRM-системы охватывают все допустимые области деятельности работы персонала. Важнейшей различной чертой данных программ является наличие нераздельного информационного пространства, которое разрешает использовать в работе любого модуля всё разнообразие накопленной в системе информации, выстроить действенные аналитические системы и системы поддержки принятия различных решений.

В данное время на нашем российском рынке встречается настоящее многообразие предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом.

Одной из наиболее распространенных является БОСС-Кадровик, созданная и удачно продвигаемая компанией АйТи [3].

В настоящее время система БОСС-Кадровик используется на предприятиях банковской сферы, торговли, металлургии, пищевой промышленности, в нефтегазовой