

источнике были все необходимые данные (а также – в необходимом формате) для передачи, а в программе-приемнике – было, куда эти данные загружать.

Список литературы:

1. Способы интеграции с 1С. URL: <https://habr.com/ru/company/1c/blog/308420/> (дата обращения: 16.01.2019).
2. Стандарты и форматы. URL: http://v8.1c.ru/edi/edi_stnd/index.htm (дата обращения: 16.01.2019).
3. Серия уроков по созданию простейшего приложения на платформе Android для взаимодействия с 1С. URL: <https://infostart.ru/public/463225/> (дата обращения: 16.01.2019).
4. Создание и управление интернет магазином на Android в режиме "Online". URL: <https://infostart.ru/public/154962/> (дата обращения: 16.01.2019).
5. Что такое нативное приложение? URL: <https://russia.ibuildapp.com/что-такое-нативное-приложение/> (дата обращения: 16.01.2019).
6. Способы обмена 1С с другими системами. URL: <https://pro1c8.ru/sposobi-integracii-1c/> (дата обращения: 16.01.2019).
7. Радченко М. Г. (фирма "1С"), Хрусталева Е. Ю. 1С:Предприятие 8.3. Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые приемы // Издательство ООО "1С-Паблишинг", ISBN 978-5-9677-2041-3, 965 стр.

ТРЕБОВАНИЯ К СОВРЕМЕННЫМ ИНФОРМАЦИОННЫМ СИСТЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

А.Р. Горбачев, студент гр.17В81, научный руководитель Захарова А.А., д.т.н.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского Томского политехнического университета

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

E-mail: amir.gorbachyow@yandex.ru

Аннотация. Информационные технологии развиваются семимильными шагами, и сейчас мы можем наблюдать их повсеместное применение. Сфера работы с персоналом (поиск сотрудников, управление кадрами и т. д.) также подверглась влиянию современных программных средств. В этой статье попробуем выяснить, каким требованиям должны соответствовать современные системы управления для эффективного решения проблем в области работы с персоналом.

На данный момент большинство программных продуктов на рынке – это комплексные решения, отвечающие сразу на несколько направлений в управлении персоналом. Это обусловлено тем, что при наличии нескольких мелких сервисов появляется необходимость объединять их в одну систему, что потребует большого количества ресурсов на перенос информации между этими сервисами. Готовые системы позволяют экономить время и человеческие ресурсы, являясь едиными базами данных, помогают избежать ошибок в документах, исключая ручной перевод информации.

Из этого мы можем выделить следующий важный пункт – доступность информации. Все данные хранятся в одной базе данных, что позволяет получать оперативный доступ ко всем документам без необходимости обращаться к нескольким системам. Такие условия позволяют автоматизировать огромное количество кадровых процедур. Руководитель имеет возможность получать полную информацию о конкретном работнике в сжатые сроки (например, информация о заработной плате, графике работы, квалификации и т. д.). Одна из важнейших проблем для компании – удержание высококвалифицированных сотрудников. Быстрое получение полной информации о каждом работнике позволяет отслеживать обучение, отдых, мотивацию важных сотрудников и во время поощрять необходимыми бонусами. Причём доступность информации помогает и сотрудникам. Например, в отслеживании информации о критериях для повышения в должности, что позволит строить карьерный план внутри компании, повышая мотивацию и делая систему более прозрачной.

Опять же если говорить об автоматизации, то современные средства позволяют исключить человека из алгоритма вычисления заработной платы, планирования отпусков, отслеживания состояний проектов и затраченного на них времени. При этом исключение человека даёт возможность не просто упростить, но и исключить ошибки в расчётах, допускаемые людьми. Задавая системе стро-

гие правила, руководитель может не бояться потери информации или не соблюдении норм, уделяя больше времени другим направлениям.

Очень важно отслеживать готовые данные для создания будущих планов. Благодаря готовым информационным системам руководитель может в несколько нажатий создать рабочие планы для сотрудников, планы действий для конкретных проектов или даже всей компании. Также есть возможность легко получить готовые таблицы и графики с собранными или прогнозируемыми данными. При этом система может в режиме реального времени обновлять выдаваемую информацию и корректировать рабочий процесс.

Нельзя не задуматься об адаптации средств управления под определённую компанию. Так иерархия сотрудников может сильно отличаться в компаниях из разных сфер деятельности. Например, организация рабочих процессов в банковской сфере будет непохожа на те же процессы в металлургии. Вследствие этого программы для управления персоналом должны быть достаточно вариативны в настройках иерархии, планировании, документооборота и т. д.

Стоит помнить и об адаптации информационной системы управления под законодательство конкретной страны. То есть программа должна обладать максимально гибкими настройками различных параметров для успешного функционирования в других странах. Нужно учитывать длину трудового дня, количество отпусков и другие особенности. Если говорить о России, то система обязана поддерживать ведение и обновление основных российских классификаторов, все формы первичных учётных документов.

Информационные технологии развиваются быстрее какой бы то ни было сферы. Это касается и систем управления персоналом. Для сохранения конкурентоспособности необходимо постоянно обновлять программу, исправлять ошибки, обеспечивать защиту от новых угроз, внедрять новые способы работы с данными.

Но не стоит забывать о минусах. Пользуясь готовым решением, компания не может быть уверена в полной безопасности своих данных, так как не имеет возможности внедрения собственных алгоритмов безопасности. При этом между разработчиками и государственными органами заключаются соглашения о передаче ключей дешифровки баз данных, что может оттолкнуть некоторые компании. Так же стоит понимать, что выбирая готовую систему вместо создания собственной, руководитель ограничивает себя функционалом конкретного программного продукта без возможности использования редкого функционала, необходимого узким специализациям. Хотя систем управления персоналом и достаточно много на рынке, большинство из них достаточно дороги для покупки и внедрения в эксплуатацию, что делает невозможным их использование в сферах малого бизнеса.

И даже если всё это является для компании не существенным, всегда есть вероятность того, что система не впишется в устоявшиеся процессы. Многие предприятия привыкли работать по давно принятым нормам и не готовы перейти к новому порядку. Вследствие чего дорогостоящее внедрение информационной системы управления может оказаться неэффективным.

Но стоит сказать, что хорошая система управления в сфере работы с персоналом позволяет улучшить имидж компании, привлекая новых талантливых специалистов. И отсутствие информационной системы управления персоналом в современных реалиях делает невозможным создание стабильно развивающейся компании, так как ведение контроля над персоналом вручную существенно замедляет и усложняет процесс.

Какие же предложения можно найти на рынке? Можно выделить следующие компании и их программные продукты: автоматизированная система управления персоналом «БОСС - Кадровик», программный комплекс «Компас: Управление персоналом», программный модуль «Управление персоналом» в составе программного комплекса «МОНОЛИТ SQL», комплексная система «Оценка и развитие персонала», программный комплекс «АиТ: Управление персоналом», модуль «Психодиагностика» для конфигурации «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8» и многие другие. Как не сложно заметить, можно найти огромное количество предложений в разной степени подходящих для внедрения в конкретную сферу.

Наконец соберём вместе все выявленные требования и возможности современных информационных систем управления персоналом:

- система должна являться комплексным решением;
- возможность быстро и доступно получить необходимую информацию;
- исключение человеческого фактора из сбора и хранения данных о персонале;
- предоставление графиков и таблиц со статистикой для анализа;

- адаптация системы под конкретную компанию и страну;
- регулярное обновление и развитие.

Также необходимо точно понимать процессы внутри компании и помнить о минусах внедрения готовой системы:

- нет уверенности в безопасности данных;
- ограничение функционала разработчиком;
- высокая стоимость покупки и внедрения;
- потребность в адаптации компании и рабочего коллектива под новые стандарты.

Можем сделать вывод, что информационным системам в сфере управления персоналом необходимо дальнейшее развитие в плане безопасности, увеличении функционала и гибкости в настройке. Но уже сейчас подобные программы серьёзно облегчают работу с документами и различными данными, позволяют проводить анализ работы конкретного сотрудника, проекта или компании в целом. Нам остаётся только наблюдать за развитием данного направления и предполагать, какие же нововведения смогут показать разработчики.

Список литературы:

1. Классификация и примеры ИС управления персоналом [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://studme.org/117612/informatika/klassifikatsiya_primery_upravleniya_personalom (Дата обращения: 27.02.2019)
2. ФОРС – центр разработки [Электронный ресурс] / Oracle. Управление персоналом - Режим доступа: http://www.fors.ru/upload/magazine/02/oracle_fusion_applications/business_apps/04_resource_management/03_hr.pdf (Дата обращения: 27.02.2019)
3. Информационные системы управления персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studme.org/62411/menedzhment/informatsionnye_sistemy_upravleniya_personalom (Дата обращения: 27.02.2019)
4. «Инрэко ЛАН» [Электронный ресурс] / Обзор систем по управлению кадрами - Режим доступа: <https://inrecolan.ru/blog/viewpost/373> (Дата обращения: 27.02.2019)
5. Недостатки erp-систем как класса решений [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5881608/page:32/> (Дата обращения: 27.02.2019)
6. Голенищев, Э. П. Информационное обеспечение систем управления / Э.П. Голенищев, И.В. Клименко. - М.: Феникс, 2010. - 320 с.

РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТНЫМ ОБУЧЕНИЕМ СТУДЕНТОВ ЮТИ ТПУ

*А.О. Ерёменко, студент группы 17В51, научный руководитель: А.А. Захарова, д.т.н.
Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26
E-mail: ozoregl@gmail.com, тел. +7(905)995-39-49*

Аннотация: В статье рассматривается возможность внедрения информационной системы управления проектным обучением студентов ЮТИ ТПУ. Проведен анализ деятельности отделений, смоделированы процессы автоматизации. На основе проведенного исследования были выделены основные функции информационной системы.

На сегодняшний день одним из самых важных вопросов, который встает перед высшими учебными заведениями страны, является освоение студентами актуальных навыков и знаний, которые пригодятся им в работе. Не секрет, что в современном быстро меняющемся мире многие знания теряют свою актуальность. Некоторые образовательные программы, особенно в сфере ИТ, стремительно устаревают, а выпускники оказываются не подготовлены к профессиональной деятельности из-за отсутствия компетенций, которые требуют работодатели. Результатом такой отсталости становится растущая безработица среди выпускников, дефицит кадров на предприятиях, а также низкая профессиональная подготовка вчерашних студентов. [1]