

6. Рассчитать финансовые и трудовые затраты. Следует учесть, что выбранное программное обеспечение в любом случае придется в той или иной степени настраивать «под себя», поэтому в коммерческих предложениях следует выделять отдельно цену программного продукта (лицензий, рабочего места и т. д.) и стоимость настроек и доработок, которые могут оказаться намного дороже самого ПО.

7. Выбрать программное обеспечение, совместимое с уже работающим в компании.[4]

Программные продукты в управлении персоналом:

1. Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" - это компьютерная программа для отделов кадров и менеджеров по персоналу, которая позволяет вести учет любых кадровых операций, автоматизирует делопроизводство, кадровый учет, а также предлагает удобные инструменты для планирования и анализа работы с персоналом.

2. Прикладное программное обеспечение - программное обеспечение, состоящее из отдельных прикладных программ и пакетов прикладных программ, предназначенных для решения различных задач пользователей, и автоматизированных систем, созданных на основе этих (пакетов) прикладных программ.

3. Программа "Сотрудники организации". Программа разработана компанией AraXGroup и ориентирована на кадровый учет в военизированных организациях

4. Программа кадрового учета "Отдел кадров". Удобная программа кадрового учета "Отдел кадров", разработанная И.В. Кислицей, позволяет автоматически формировать большинство кадровых документов (штатное расписание, приказы, отчеты для ПФР). [5]

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации/ под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2009. – 638 с.

2. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.

3. Гальперин М. В. Автоматическое управление; Форум, Инфра-М - Москва, 2011. - 224 с

4. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров. – М.: «Финансы и статистика», 2001 – С. 18

5. Компьютерные технологии обработки информации: Учеб. пособие / Под ред. СВ. Назарова. — М.: Финансы и статистика, 2008. – С. 285.

### **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

*М.О. Желтухина*

*(г.Томск, Томский политехнический университет)*

### **INFORMATION TECHNOLOGY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

*M. O. Zheltukhina*

*(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

In the article was considers the problem of information technologies, it used in the management of the organization's personnel on the example on the introduction of an automated system management personnel "Boss-kadrovik." Revealed the pros and cons of this software, provides recommendations for what businesses need to introduce "Boss-kadrovik".

Современные методы управления персоналом направлены на умение и реализацию осознанной потребности получать полную, своевременную, неискаженную информацию, а также менеджер по управлению персоналом должен не только овладеть информацией, но критически оценить, осмыслить и применить ее.[1]

Управление организацией и ее персоналом сегодня предполагает широкое использование информационных технологий. Телекоммуникационные линии связи, компьютерная техника, а также персонал, обладающий способностью работать с информационными технологиями и информацией, являются необходимыми атрибутами конкурентоспособного предприятия. Исходя из этого, возникает проблема, как и какую автоматизированную систему управления персоналом выбрать предприятию, которая бы подходила ему по всем параметрам. Все это обуславливает актуальность данной темы исследования.

Автоматизированные системы управления обеспечивают хранение, обработку всей кадровой информации, а также автоматизированные системы управления позволяют рассчитать заработную плату с учетом информации о позиции штатного расписания, отпусках, больничных листах, дает возможность делать бухгалтерские расчеты.[2]

Одни из самых новейших видов автоматизированных информационных систем – это системы управления персоналом, рассмотрим на примере программы «Босс-кадровик». Босс-кадровик – это полномасштабное автоматическое систематизированное обеспечение управления человеческими ресурсами на всех уровнях менеджмента. Данная система управления персоналом предназначена для решения двух основных задач:

1. Упорядочить все учетные и расчетные процессы;
2. Снизить возможные потери, связанные с уходом сотрудников.

Представляет интерес, как, каким образом функционирование автоматизированной системы управления «Босс кадровик» способствует управлению персоналом предприятия, насколько полезно ее внедрение кадровому менеджменту и какие проблемы встречаются на пути к переходу на «Босс-кадровик». Выделим основные, однозначно положительные стороны программы «Босс-кадровик»:

1. Избавление от бумажной работы: ведение кадровой документации и поддержании документооборота в электронном виде. Обеспечение блокирования данных для уволенного персонала, а также дает возможность оперативно вычислять расчет заработной платы и всех начислений и удержаний с высокой степенью доверия к полученным данным.

2. Расчеты без ошибок: понижение внутренних операционных затрат на расчет заработной платы, ее начисление и выплату, а также задержки;

3. Наличие единой базы данных, прозрачность информации внутри организационной структуры.

При всех положительных сторонах внедрения данной технологии на предприятиях и ее качественном влиянии на управление персоналом организации следует остановиться на проблемных вопросах и недостатках внедрения программы «Босс кадровик». Осложняет работу большое количество функций, неочевидный порядок действий в программе. В итоге для исполнителя управление системой становится сложным, что порождает лишние затраты времени на работу с программой. Отмечается неинтуитивное управление в системе. Часто автоматизированные системы управления являются сложными, и необходимо постоянно работать с системой, чтобы овладеть навыками управления ей. Тем же, кто нечасто обращается к программе, работа в ней остается непонятной.

Если для предприятия актуальна одна или несколько из перечисленных ниже характеристик, то для эффективного решения задач управления персоналом необходима современная система «Босс - кадровик»:

1. Большая численность персонала;
2. Сложная система расчетов выплат;
3. Территориально – распределенная организационная структура;
4. Необходимость в совершенствовании методов управления персоналом;

5. Необходимость в широком использовании высококвалифицированного и высокооплачиваемого персонала;

6. Высокая ценность накопленных специалистами знаний;

7. Превышение спроса на специалистов над предприятием.

Работающая система управление персоналом позволяет серьезно сократить число рутинных операции по работе с документами, снизить число и повысить точность расчета заработной платы, налогов и других отчислений, реализовать полноценное управление персоналом. Предприятия, для которых эти условия важны, должны внедрять «Босс-кадровик».

В заключении необходимо сказать, что эффективность использования сотрудниками программы «Босс-кадровик» определяется объемом затрат на управление самой системой, то есть чем она ниже, тем система более эффективна.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. 3-е изд. М.: Вильямс, 2007. С. 672.

2. Демущкина Е.А., Лезина О.В. Информационные технологии в кадровом менеджменте // Молодой ученый. 2011. № 4. Т.3. С. 83—87.

3. Сорочайкин А.Н., Ермолина Л.В. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. 104 с.

### **ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЛЕСНОЙ ОТРАСЛИ**

*Е.Н. Дырина*

*(г. Томск, Томский политехнический университет)*

### **PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES IN FOREST INDUSTRY**

*E.N. Dyrina*

*(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

In this article Indicated the problem of forest industry development, discussed in detail the problem of human resource capacity. Identified the ways to solve this problem at meetings in major cities of Russia. Systematized and defined the solutions to the problem of personnel potential.

Одним из наиболее актуальных и проблемных секторов российской экономики продолжает оставаться сектор лесного бизнеса. Лесная промышленность - это одна из старейших в мировом хозяйстве. Леса являются одним их основных богатств России. Потребителями продукции лесной отрасли - машиностроение, химическая и лёгкая промышленность, транспорт, связь, строительство.

Значение лесной промышленности в развитии народного хозяйства Российской Федерации велико и определяется, прежде всего, наличием огромных (по сравнению с другими странами) лесных ресурсов. Из общей площади земельного фонда России 11,7 млрд. га покрыты растительностью, в том числе лесами, на землях, предназначенных для ведения лесного хозяйства. Более 94% (около 1 млрд. га) этой площади находится в ведении государственных органов управления лесным хозяйством, около 4% - в ведении других министерств и ведомств, организаций и предприятий.

Лесоперерабатывающий комплекс России включает заготовку леса, механическую и химическую переработку древесины. Продукция комплекса играет значительную роль в хозяйстве страны и идет на экспорт. В настоящее время комплекс претерпевает глубокий