

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РУЗХИММАШ»)

Р. А. Филиппова, канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

Т. А. Дрондина, студентка 3 курса математического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

А. А. Захарова, студентка 3 курса математического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В статье раскрыты современные теоретические подходы к применению информационных технологий в управлении персоналом на промышленных предприятиях, проведен сравнительный анализ соответствующих программных пакетов, в результате которого выявлен наиболее подходящий для использования в ОАО «Рузхиммаш», предложена стратегия его внедрения и последующего эффективного использования.

Ключевые слова: инновации, управление персоналом, отдел кадров, информационные технологии, программный продукт

Доминантой в становлении модели экономического роста в XXI веке должна стать система инновационных процессов, научных знаний, новых технологий, продуктов и услуг.

Инновационность становится неотъемлемой характеристикой современной экономики. Это в равной мере относится как к государствам и их сообществам, так и к отдельным компаниям. Инновационная направленность – императив не только сегодняшнего дня, но и ближайшего будущего человеческой деятельности в любой сфере.

Работа с персоналом является одним из важнейших направлений управленческой деятельности по приведению в соответствие задач, стоящих перед предприятием и требуемых человеческих ресурсов, необходимых для их выполнения.

В традиционном представлении управление персоналом выступает в виде кадровой работы, которая понимается преимущественно, как деятельность по учету персонала и оформлению кадровой документации, осуществляемой в пер-

вую очередь непосредственными руководителями и работниками кадровых служб [3].

Информационные технологии в сфере экономики и управления – это комплекс методов переработки разрозненных исходных данных в надежную и оперативную информацию механизма принятия решения с помощью аппаратных и программных средств с целью достижения оптимальных рыночных параметров объекта управления [2, с. 15].

Информационное обеспечение системы управления персоналом представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации персональной информации циркулирующей в системе управления предприятием. При этом основным элементом информационного кадрового массива является совокупность персональных сведений о каждом работнике предприятия.

В настоящее время не выработано единого подхода в отношении управления персоналом. Более того, в условиях современных информационных технологий управление в любой предметной области, в том числе и в кадровой, немислимо без автоматизированного решения большинства управленческих задач. Любая, даже самая замечательная, идея останется идеей, если не будет предложено практических путей ее реализации.

Применительно к управлению персоналом практический аспект управления заключается в проектировании соответствующего программного продукта. Однако между идеей и готовой программой находится очень важный этап работ – описание постановок задач. Последнее связано с формализацией идеи и представления информационного обеспечения.

Анализ экономической литературы показал, что в сфере управления персоналом предприятия существует несколько проблем:

- отсутствует принципиальный универсальный подход к формулированию комплекса задач управления персоналом, в том числе с учетом возможности автоматизации их решения;
- наблюдается полное игнорирование существующих приклад-

ных программных продуктов (ППП) по автоматизации кадровой деятельности со стороны всех без исключения авторов, пишущих об управлении персоналом [3]. Описываемые в литературе функции и задачи кадровых служб совершенно обособлены от программных средств, призванных реализовывать эти функции и задачи;

- отсутствуют рекомендации по созданию программного обеспечения (ПО), ориентированного на новые задачи управления персоналом, возникающие в современных экономических условиях.

Пренебрежение проблемами автоматизации в сфере управления персоналом практически всеми авторами [3, с.6], занимающимися данной проблемой, можно объяснить только одним: все они предполагают, что имеются готовые прикладные программные продукты, в которых уже реализованы все необходимые задачи. Однако это не всегда так.

Нами был проведен анализ использования информационных технологий в управлении персоналом в ОАО «Рузхиммаш». «Рузхиммаш» – высокомеханизованное предприятие с высокой культурой производства, интенсивная работа и качественное ее выполнение дали импульс к обновлению и расширению всего производственного цикла. Только за последние 10 лет завод освоил выпуск более 20 моделей железнодорожных вагонов и контейнеров-цистерн. С реализацией проекта реконструкции завода и строительством прессового корпуса появились новые рабочие места. Объем производства увеличился в натуральном соотношении в 1,5 раза. Имея квалифицированные кадры и высокий технический уровень производства, что подтверждено сертификатами ИСО 9001, американским стандартом А8МЕ, французским CODAP, германским DIN, завод в короткие сроки поставляет своим партнерам качественную продукцию.

В настоящее время «Рузхиммаш» оставил за собой основное назначение, но при этом взял ориентацию на изготовление новых железнодорожных вагонов-цистерн для перевозки нефтепродуктов, кислот, газа и других химических продук-

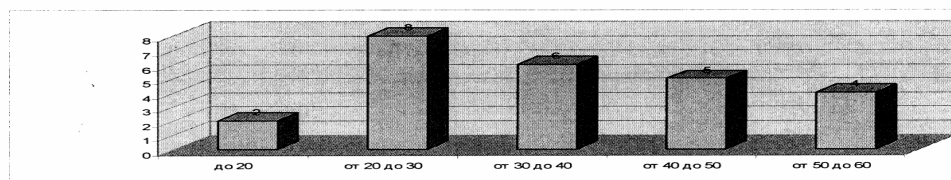
тов, а также освоил сервисное обслуживание железнодорожных вагонов-цистерн, т.е. деповской и капитальный ремонт вагонов-цистерн в полном объеме.

Управление персоналом на данном предприятии осуществляет отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению кадров, а также по организации обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Отметим неблагоприятный возрастной состав (рис. 1): 19,0% сотрудников (4 человека) имеют возраст свыше 50 лет; 10 человек (47,6%) находятся в возрасте до 30 лет, в том числе 2 человека – до 20 лет – это молодые сотрудники, еще не имеющие практического опыта работы; 6 человек (28,6%) сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет, и 5 человек (23,8%) сотрудники в возрасте от 40 до 50 лет – эти сотрудники составляют основу коллектива. Еще один отличительный признак: низкая оплата труда кадровиков, отсюда высокая текучесть кадров: четверо сотрудников из семи задерживались в отделе кадров не более трех лет. В результате – некомпетентность в принятии решений по управлению персоналом.

виков, отсюда высокая текучесть кадров: четверо сотрудников и кивались в отделе кадров не более трех лет. В результ петентность в принятии решений по управлению персоналом.

Рису-
Воз-
состав



нок 1
растной
работ-

Рисунок 4 – Возрастной состав работников отдела кадров и подготовки кадров ОАО «Рузхиммаш»

ников отдела кадров и подготовки кадров

ОАО «Рузхиммаш»

Необходимо отметить, что в структуре отдела кадров за последние годы не произошло существенных изменений, и в деятельности заместителя начальника отдела кадров по техническому обучению отмечается ряд недостатков, в частности, недостаточно разрабатываются программы профессионального развития и организуется работа по оценке эффективности обучения на предприятии.

Причиной этого является загруженность заместителя начальника отдела кадров по техническому обучению текущими проблемами, так как не делегированы полномочия нижестоящим должностям (инженерам по техническому обуче-

нию).

Инженер по подготовке кадров осуществляет организацию обучения и повышения квалификации работников, аттестацию руководителей, специалистов и других служащих ОАО «Рузхиммаш», учет установленной документации по подготовке кадров.

Основной задачей старшего инспектора по кадрам является ведение учета личного состава предприятия и оформление кадровых документов. Инспектор по кадрам выполняет работы по обеспечению акционерного общества кадрами, требуемых профессий, специальностей и квалификации, проводит изучение установленной документации по учету кадров, связанных с приемом, переводами, трудовой деятельностью и увольнением работников.

Инженер по подготовке кадров обобщает полученную заявку и на их основе разрабатывает свободный план подготовки персонала предприятия, который может в течение года корректироваться и дополняться. Мероприятия по пересмотру учебных программ организует инженер по подготовке кадров.

Исследование информационных технологий, используемых при управлении персоналом в ОАО «Рузхиммаш», позволило сделать следующие выводы.

Используемая на предприятии система (АРМ кадры) не представляет статистических данных за период. Вся информация выдается на конкретную дату. Комплексные отчеты, так же, как и отчеты для руководства, сотрудники отдела кадров и подготовки кадров выполняют вручную.

Кроме того, при увольнении анкетирование сотрудников проводится на бумажных носителях. А это не позволяет оперативно отслеживать информацию о причинах увольнения, возможных конфликтах и т.д.

Все это говорит о том, что сотрудники отдела кадров и подготовки кадров заняты бумажной волокитой, руководство предприятия не получает оперативной информации и не может лично контролировать ситуацию по управлению персоналом.

Как видно, в ОАО «Рузхиммаш» сотрудники отдела кадров и подготовки кадров большую часть работы выполняют вручную. Отсюда и такая высокая чис-

ленность персонала в ОК – 22 человека.

Выявленные проблемы в ОАО «Рузхиммаш» говорят о том, что давно назрела необходимость внедрения новой информационной системы управления персоналом на предприятии.

С целью оптимизации работы отдела кадров и подготовки кадров мы предлагаем усовершенствовать способ управления персоналом в ОАО «Рузхиммаш» путем внедрения в его работу информационной системы «1С: Управление Персоналом 8.0».

«1С: Управление Персоналом 8.0» – это программа массового назначения для комплексной автоматизации реализации кадровой политики предприятий и организаций. Она успешно применяется в кадровых службах, а также в других подразделениях, в задачу которых входит организация эффективной работы персонала.

«1С: Управление Персоналом 8» – это готовое к работе решение, в котором учтены требования законодательства, реальная практика работы предприятий и мировые тенденции развития методов мотивации и управления персоналом.

Прикладное решение «1С: Управление Персоналом 8» автоматизирует решение следующих задач:

- учет кадров и анализа кадрового состава;
- автоматизация кадрового делопроизводства;
- планирование потребностей в персонале;
- обеспечение бизнеса кадрами;
- управление компетенциями, обучением, аттестациями работников.

Руководство будет иметь полный контроль за происходящим, задавать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации. Мощные аналитические отчеты предоставляют пользователю информацию в произвольных разрезах.

Кадровая служба получит ценный инструмент автоматизации рутинных задач, в том числе анкетирования и подготовки отчетов о работниках с различными

условиями отбора и сортировки.

Работники предприятия будут уверены в том, что в любой момент смогут быстро получить необходимые им справки, сведения о своем отпуске, данные персонифицированного учета в Пенсионном фонде и т.д.

Помимо решения задачи управления данными о работниках в интересах управленческого учета предприятия, что имеет конечной целью наиболее полное использование потенциала каждого работника, подсистема управления персоналом обеспечивает ведение регламентированного кадрового учета в полном соответствии с требованиями текущего законодательства.

Прикладное решение обеспечивает хранение следующей информации: личные данные о работниках как о физических; подразделения и должности работника; служебные телефоны, адреса электронной почты, другая контактная информация.

Для работы с данными, которые имеют отношение к определенному физическому лицу, но в информационной базе могут распределяться по разным справочникам и документам, предназначен специализированный инструмент конфигурации – «Управление данными работника».

По накопленной информации о работниках можно построить разнообразные отчеты: списки работников, коэффициент текучести кадров и среднесписочная численность, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков).

Основная цель любого предприятия – получение максимально возможной прибыли. Этой цели подчинена деятельность каждого подразделения организации. Причем эта задача может решаться двумя путями – либо путем максимизации прибыли, либо путем минимизации издержек предприятия. В каждом конкретном подразделении эта задача решается по-разному. Служба персонала (отдел кадров) относится к числу «затратных» подразделений, т.е. подразделений, которые самостоятельно прибыли не приносят. Она участвует в прибыли путем минимизации издержек за счет оптимизации бизнес-процессов в организации. Один из бизнес-процессов, которые призвана оптимизировать служба персо-

нала предприятия – это процесс оценки и отбора работников на должность.

При подсчете экономической эффективности предлагаемых нами мероприятий по формированию и развитию информационных технологий управления персоналом в ОАО «Рузхиммаш», необходимо соотнести затраты, связанные с реализацией предложений, и положительный эффект, получаемый в результате.

Затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию организации деятельности отдела кадров и подготовки кадров в ОАО «Рузхиммаш» показаны в таблице 1.

Таблица 1

**Затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию организации деятельности
отдела кадров и подготовки кадров в ОАО «Рузхиммаш»**

№ п/п	Наименование статьи	Сумма в год, р.
1	Внедрение автоматизированной системы управления потоками кадровых документов	150000
2	Повышение квалификации сотрудников кадровой службы	110000
Итого		260000

Внедрение информационной системы «1С: Управление Персоналом 8.0» позволит оптимизировать численность отдела кадров и подготовки кадров сократив ее примерно на 30% (7 человек).

Средняя заработная плата сотрудника отдела кадров и подготовки кадров составляет 84000 рублей в год. Следовательно, оптимизировав численность отдела руководство сэкономит порядка 588000 рублей в год. А это означает, что затраты на мероприятия по формированию и развитию информационных технологий управления персоналом полностью окупятся в течении года.

Для более эффективного проведения кадровой политики предприятия служба управления персоналом должна быть укомплектована специалистами достаточно высокой квалификации.

В результате реализации предложенных мероприятий руководство ОАО «Рузхиммаш» сможет повысить эффективность работы отдела кадров и подготовки кадров, выявить кадровый резерв на выдвижение на руководящие должности, рационально организовать работу начальника отдела.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Барышева А. В. Инновации: учеб. пособие / А. В. Барышева, К. В. Балдин, Р. С. Голов, И. И. Передеряев, под общ. ред. А. В. Барышевой. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2008. – 382 с.
2. Козырев А. А. Информационные технологии в экономике и управлении: учебник / А. А. Козырев. – 4-е изд., перераб. и доп. – СПб.: изд-во Михайлова В. А., 2005. – 448 с.
3. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учеб. пособие / В. В. Лукашевич. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2010. – 240 с.
4. Переяслова И. Г. Информационные технологии в экономике: учеб. пособие / И. Г. Переяслова, О. Г. Переяслова, А. А. Удовенко – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»; состав н/Д: Академцентр, 2008. – 188 с.
5. Саак А. Э. Информационные технологии управления: учебник для вузов / А. Э. Саак, Е. В. Пахомов, В. Н. Тюшняков. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 320 с.
6. Федорова Н. В. Управление персоналом организации: учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 416 с.