

УДК 331

***АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ
СИСТЕМ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ***

Земсков К.В.

студент магистерской программы «Управление персоналом»

Поволжский государственный университет сервиса,

г. Тольятти, Россия

Аннотация

В статье анализируется практика применения информационных систем на российских предприятиях с целью эффективного управления персоналом. Для этого выявляются достоинства и недостатки используемых информационных технологий, возможности и угрозы их использования. Делается вывод о необходимости модернизации информационной системы по управлению персоналом для решения современных стратегических, тактических и оперативных задач.

Ключевые слова: информационные системы, управление персоналом, кадровый менеджмент, SWOT-анализ, проектирование и модернизация информационных систем.

***ANALYSIS OF EFFECTIVE USE OF INFORMATION SYSTEMS
MANAGEMENT PERSONNEL***

Zemskov K.V.

student of the Master's program "Human Resource Management"

Volga Region State University of Service,

Togliatti, Russia

Abstract

The article analyzes the practice of application of information systems at the Russian enterprises for the purpose of effective human resource management. To do this, identified the advantages and disadvantages of information technology used, opportunities and threats to use them. The conclusion about the need for

modernization of the information system for personnel management solutions for today's strategic, tactical and operational objectives.

Keywords: information systems, human resources management, personnel management, SWOT-analysis, design and upgrading of information systems.

В условиях перехода российской экономики от индустриального этапа развития к информационному повышается значимость знаний в управлении ресурсами предприятия. Главным резервом такого прогресса являются человеческие ресурсы как носитель интеллектуального капитала [2; 3]. Учитывая многофакторность и сложность управления персоналом, для эффективного принятия кадровых решений на предприятии необходимо использовать компьютерную технику и соответствующие информационные технологии, объединенные в единую информационную систему управления.

Информационные системы (ИС) по управлению персоналом предприятия могут выполнять следующие функции [1]:

- формирование справочной информации;
- создание и печать отчетной документации;
- ведение структуры организации по всем подразделениям;
- ведение личной карточки;
- регистрация основных сведений о работнике;
- поиск персонала на должность;
- назначение, увольнение, перевод;
- трудовая деятельность;
- планирование отпусков;
- контроль неявок на работу;
- образование, обучение;
- семейное положение;
- награды и нарушения;
- воинский учет;

- данные о больничных и инвалидности;
- дополнительные данные.

Достоинства:

- простота в использовании;
- наличие необходимой документации;
- возможность исправления программного кода системы;
- легкий поиск в базе данных
- расходы на внедрение гораздо меньше чем у аналогов;
- гибкая настройка всех параметров ИС под предприятие.

Недостатки:

- практически отсутствует экспорт и импорт баз данных между ИС управления персоналом предприятия и другими аналогичными системами;
- нет функций прогнозирования потребностей в кадрах;
- нет встроенного языка программирования.

Информационное обеспечение:

Все ИС управления персоналом используют необходимую информацию для качественного и эффективного выполнения стратегических, тактических и оперативных задач кадрового менеджмента. Но чаще всего, такие системы хранят личную информацию (паспортные данные, адрес проживания и т.д.) о сотрудниках, а также производят расчеты зарплаты и осуществляют формирование различных бланков и отчетов на сотрудника.

Для того чтобы наглядно выявить достоинства и недостатки той или иной системы проведем анализ функциональных возможностей ИС управления персоналом. За одно выявим причины, на основании которых, предприятию пришлось создавать собственную ИС управления персоналом. Данные сравнения ИС управления персоналом представлены в таблице 1

Таблица 1

Сравнение ИС управления персоналом

Функции	Название ИС управления персоналом
---------	-----------------------------------

	«БОСС-Кадровик»	«1С:Предприятие 8.0»	«Атлас»	Проектируемая ИС
Формирование личной карточки	+	+	+	+
Регистрация основных данных	+	+	+	+
Назначение, увольнение	+	+	+	+
Перевод сотрудников	+	+	+	+
Расчет з/п	+	+	+	+
Нарушения	+	+	+	+
Награды	+	+	+	+
Отпуска	+	+	+	+
Больничные	+	+	+	+
Военно-учетный стол	+	+	+	+
Образование	+	+	+	+
Поиск в БД	5	5	3	5
Отчеты	4	4	4	5
Наличие документации	3	3	2	5
Используемая СУБД	ORACLE	ORACLE	INTERBASE	INTERBASE
Техническая поддержка	3	3	2	5
Возможность исправления ядра ИС	-	-	-	+
Работа в сети	+	+	+	+
Стоимость ИС	1	1	3	5

Как видно из таблицы 1, все из рассмотренных ИС управления персоналом, выполняют требуемые функции. Однако по техническим характеристикам они серьезно отличаются. К примеру, «БОСС-Кадровик» и «1С:Предприятие», являются одними из лучших ИС управления персоналом в России, но из-за дороговизны и отсутствия возможности исправить ядро самой системы заставляют некоторые предприятия отказываться от этих ИС.

В результате анализа таблицы 1, можно выявить причины, на основании которых предприятие создало свою ИС управления персоналом:

- невозможно купить ИС управления персоналом, полностью удовлетворяющую всем требованиям;
- в большинстве ИС сложная структура баз данных;
- отсутствие необходимой документации;
- отсутствие хорошей технической поддержки;
- практически все ИС не имеют возможности редактировать свое ядро;
- при необходимости реализовать новые функции, появляется

необходимость в покупке новых модулей;

- стоимость ИС достаточно высокая;
- необходимы большие затраты на обучение персонала.

SWOT-анализ текущего состояния информационной системы (ИС) представлен в таблице 2.

Таблица 2

SWOT-анализ текущего состояния информационной системы

Потенциальные внутренние сильные стороны (S):	Потенциальные внутренние слабые стороны(W):
1	2
1. Стандартная комплектация программного обеспечения. 1.1. Microsoft Windows XP. 1.2. Microsoft Office 2003. 2. Специалист является профессионалом в своей области. 3. Привычная форма работы.	1. Необходимость вручную заносить первичные данные и данные для составления отчетов. 2. Высокая трудоемкость обработки информации: специалисту приходится оперативно отслеживать изменение данных. 3. Нет исключения ввода ошибочной информации, так как присутствует человеческий фактор, нет контроля за вводом информации. 4. Нет возможности формирования отчетных документов 5. Постоянный рост бумажных и электронных документов.
Потенциальные внешние благоприятные возможности (O):	Потенциальные внешние угрозы (Т):
1. Программа повышает качество работы специалиста. 2. Сокращение времени на работу, связанную с обработкой первичной информации. 3. Использование новейших программных и технических средств.	1. Недостатки в процессах сбора, занесения, хранения, передачи и использования информации. 2. Высокий процент ошибок. 3. Доступность личной информации людям, не имеющим отношение к деятельности компании.

Произведя анализ системы сбора, обработки и хранения информации, приходим к выводам, что положительный эффект от внедрения информационной системы является очевидным, уменьшается количество и снижается влияние неконтролируемых факторов, значительно повышается устойчивость системы к внешним угрозам.

Проведенный анализ текущего состояния информационной системы, используемой в деятельности специалиста отдела кадров, показывает, что используемые в настоящее время приложения MS Excel, MS Word не

позволяют быстро и качественно выполнять все функциональные обязанности специалиста.

Рабочее место специалиста необходимо усовершенствовать с целью:

- сокращения ошибок при вводе первичной информации;
- сокращение времени на обработку первичной информации;
- улучшения качества контроля и учёта обрабатываемой информации;
- формирования единой базы данных отдела кадров.

Существует множество аналогичных систем, и все они имеют громоздкую структуру, очень сложны в освоении, не имеют возможности быть идеально настроенными исходя из требований предприятия. Разработчики коммерческих программных продуктов, стараясь предоставить как можно большую функциональную палитру, не имеют возможности заострять внимание на мелочах, которыми изобилует каждое предприятие, а поскольку все коммерческие продукты являются закрытыми для модификации, очень часто руководство принимает решение о самостоятельных разработках. Несомненно, данная область является перспективной для разработок и модернизаций.

Внедрение нового метода обработки информации позволит устранить слабые стороны и реализовать имеющиеся возможности. В таблице 3 представлен SWOT-анализ после внедрения системы.

Таблица 3

**SWOT-анализ информационной системы после внедрения
разрабатываемой программы**

Потенциальные внутренние сильные стороны (S):	Потенциальные внутренние слабые стороны(W):
1	2
1. Автоматизация основных функций, выполняемых специалистом. 2. Простой и удобный интерфейс. 3. Единая информационная база. 4. Приемлемая цена программного продукта, небольшой срок окупаемости.	1. Необходимость вручную заносить первичные данные 2. Высокая трудоемкость обработки информации: специалисту приходится оперативно отслеживать изменение личных данных. 3. Необходимость хранить оригинальные документы в бумажном

	виде.
Потенциальные внешние благоприятные возможности(О):	Потенциальные внешние угрозы (Т):
1. Сокращение времени на работу, связанную с обработкой первичной информации. 2. Использование новейших программных и технических средств. 3. Обеспечение возможности взаимодействия разрабатываемой программы с бухгалтерскими программами.	1. Взлом программы.

Разрабатываемая подсистема предназначена для компаний среднего класса, для которых цена продукта имеет большее значение, чем дополнительная функциональность, которая одновременно должна быть индивидуальна. Как показывает сравнительный анализ таблиц 2 и 3 при внедрении проектируемой информационной системы по управлению персоналом автоматизируются некоторые рутинные трудоемкие функции по документационному обеспечению, появится возможность составления аналитических отчетов для принятия обоснованных кадровых решений на предприятии. Таким образом, экспресс-анализ выявил необходимость модернизации существующей ИС по управлению персоналом. Дальнейшее более детальное изучение данного вопроса позволит обосновать организационно-экономические механизмы по разработке и внедрению усовершенствованной ИС по управлению персоналом для решения современных стратегических, тактических и оперативных задач предприятия.

Библиографический список

1. Винтонова, Н.И. Информационные технологии управления персоналом: учебное пособие. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010. –136 с.
2. Кулапина Г.М., Маркова О.В. Значение и основные факторы формирования системы управления знаниями на предприятии // Вестник Оренбургского государственного университета. 2006. № 5 (55). С. 78-81.
3. Маркова О.В. Интеллектуальный потенциал предприятия как фактор его конкурентоспособности в современных условиях // Наука - промышленности и сервису. 2010. Т. 1. № 5. С. 367-372.