

ЭРГОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММНОГО СРЕДСТВА УЧЕТА И ОПТИМИЗАЦИИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Немов Т.С. .

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г.Минск, Республика Беларусь

Зацепин Е.Н – кандидат технических наук, доцент

Цель работы: эргономическое обеспечение программного средства учета и оптимизации работы персонала. Движение персонала - базисная категория кадрового менеджмента.

Суть заключается не в оценках, а в способности управлять процессами - эффективно использовать позитив и максимально сглаживать негатив.

Рынок информационных технологий предлагает широкий выбор программных продуктов для решения актуальных проблем управления персоналом и оптимизации бизнес-процессов в компаниях разного уровня организационного развития и разных направлений деятельности.

Программный продукт по управлению документооборотом отдела кадров позволяет:

- оперативно получать аналитическую информацию и принимать обоснованные управленческие решения;
- организовать бизнес-процессы по управлению персоналом, исключить многократный ввод одних и тех же данных в учетную систему и оптимизировать ежедневную работу сотрудников различных служб компании;
- наладить эффективный учет всей информации, относящейся к персоналу компании, создавая тем самым основу для анализа и планирования затрат на персонал;
- вести учет в соответствии с законодательством и минимизировать риск финансовых санкций со стороны фискальных органов.

Важно автоматизировать не функции управления персоналом вообще, а именно те из них, которые важны на текущий момент и будут востребованы в ближайшее время. Избыточные функции системы затруднят работу пользователей и отнимут дополнительные ресурсы «компьютерного парка» компании.



Обычно среди автоматизируемых функций – основные и наиболее трудоемкие бизнес-процессы, связанные с управлением персоналом: прием на работу, перевод, увольнение, оформление отпусков и т. д. Также в автоматизации нуждаются такие процессы, как учет рабочего времени и начисление заработной платы. Компаниям, бизнес-процессы которых ориентированы на западные стандарты, необходима автоматизация планирования карьеры, управления обучением, подбора кандидатов, планирования организационной структуры и штатного расписания, самообслуживания. Такой функциональностью интересуются в первую очередь быстро развивающиеся компании либо предприятия с западным стилем менеджмента (в основном – представительства иностранных компаний).

Программные продукты различают по функциональным характеристикам: возможность анализа профессиональных навыков сотрудника, планирование обучений и тренингов для его продвижения по карьерной лестнице существует в западных кадровых системах, но редко встречается в отечественных. Промышленные системы управления персоналом разрабатываются не один год и имеют как заложенные в системе функциональные возможности, так и ограничения. Разработка дополнительной функциональности для соответствия бизнес-процессам компании часто невозможна ввиду ограничений в архитектуре системы и высокой стоимости данной разработки.

Поиск решения для автоматизации управления кадрами – это не только выбор программного пакета, хотя система управления персоналом в компании и строится именно на основе функциональных возможностей программного продукта.

Список использованных источников

- [1] Адамчук, В.В., Ромашов, О.В., Сорокина, М.Е. Экономика и социология труда - М.: Норма, 2009. – 342 с.
- [2] Баканов, М.И., Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 256 с.
- [3] Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие для экон. специальностей вузов/ - Минск: Интерпрессервис: Экоперспектива, 2009. – 314 с.