

Чугреева Дарья Владимировна

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Информационный менеджмент

Этапы внедрения автоматизированной системы управления персоналом на предприятии

Аннотация. В статье рассмотрены этапы автоматизации системы управления персоналом на предприятии, обосновывается внедрение автоматизированных систем управления предприятием, его эффективность.

Ключевые слова: автоматизированные системы управления персоналом, управление человеческими ресурсами, этапы внедрения автоматизированной системы управления персоналом.

Современные автоматизированные системы управления персоналом предназначены для оптимизации работы, в первую очередь, руководства и кадровых служб предприятий. Автоматизированные системы управления играют большую роль в повышении производительности труда, в частности, менеджеры по персоналу при помощи таких систем избавляются от выполнения рутинных операций при работе с кадрами, подготовке и учете приказов по производству.

Исследование показало, что на работу с документацией по персоналу сотрудники кадровой службы тратят до 60% своего рабочего времени. Внедрение автоматизированного хранения и обработки полной кадровой информации позволит эффективно осуществлять подбор, отбор и расстановку кадров на предприятии.

Кроме того, автоматизированный учет и расчет заработной платы с учетом информации о штатном расписании, отпусках, больничных листах, командировочных расходах, льготах и взысканиях дает возможность

работникам бухгалтерии точно и оперативно начислять заработную плату, формировать бухгалтерские отчеты, относить затраты на себестоимость. И это лишь некоторые из функций современных автоматизированных систем управления персоналом.

Применение автоматизированной системы данных по персоналу облегчает менеджерам задачу предоставления информации о своих предложениях, а отделу персонала – отслеживание таких предложений [1].

Существующие в настоящее время на рынке автоматизированные системы управления персоналом по их функциональной направленности можно разделить на следующие основные группы:

- многофункциональные экспертные системы, позволяющие проводить профориентацию, отбор, аттестацию сотрудников предприятия;
- экспертные системы для группового анализа персонала, выявления тенденций развития подразделений и организации в целом;
- программы расчета заработной платы;
- комплексные системы управления персоналом, позволяющие формировать и вести штатное расписание, хранить полную информацию о сотрудниках, отражать движение кадров внутри предприятия, рассчитывать заработную плату.

Например, с помощью экспертных систем сопоставляются личностные, профессиональные и психофизиологические качества претендента на вакантную должность с аналогичными параметрами лучших специалистов предприятия. Такие программы позволяют достаточно эффективно (с формальной точки зрения) отбирать перспективных специалистов на ту или иную должность.

Комплексные системы управления персоналом используются для автоматизации кадровой работы на любом предприятии. В первую очередь, такие системы необходимы руководству для получения оперативной информации по любому вопросу, связанному со структурой предприятия, штатным расписанием, вакансиями и информацией о сотрудниках. Оперативно

принять правильное решение сможет лишь руководитель, способный быстро оценить сложившуюся ситуацию на основе анализа актуальной информации о состоянии дел на предприятии. Поэтому немаловажным фактором условий использования HR-систем является возможность интеграции системы кадрового учета с системами бухгалтерского учета и управления предприятием.

Автоматизированные системы управления персоналом позволяют не только эффективно распределять трудовые ресурсы и управлять человеческим капиталом, но служат информационным каналом, с помощью которого работники могут получать доступ, как к индивидуальной HR-информации (например, адрес, иждивенцы, поощрения, данные платёжной ведомости), но и к корпоративной HR-информации (открытые вакансии, количество записавшихся на тренинги и др.).

Соответственно, автоматизированная система управления — это современное программное обеспечение, позволяющее управлять всеми ресурсами предприятия, не перебирая кипы бумажных носителей. Основы внедрения автоматизированной системы управления персоналом заключаются в систематизации всех процессов. Это обозначает, что под каждым конкретным наименованием будет храниться соответствующая информация, которую руководитель или специалист кадровой службы предприятия сможет найти в один клик.

Преимущество такой системы состоит в возможности использовать все важные документы в повседневной работе. Количественные и качественные показатели процесса увеличиваются многократно. На основе систематизированных данных можно быстро получить всю информацию о распределении нагрузки, необходимости привлечения к работе новых сотрудников, наборе специалистов, перераспределении обязанностей, привлечении к производственному процессу кадрового резерва, отследить эффективность работы персонала.

Внедрение автоматизированных систем управления персоналом на предприятии обычно происходит в несколько этапов. Самая распространенная

схема реализации подобных систем заключается в покупке предприятием хорошо зарекомендовавшего себя многофункционального программного продукта, разделение процесса внедрения на части или модули и поэтапное внедрение и реализация функциональных возможностей данных модулей. Основной проблемой на пути создания подобных систем является частая «изменчивость» требований к системе и способов взаимодействий ее модулей друг с другом. В основном данная проблема возникает из-за целого ряда факторов, среди которых основными можно назвать следующие:

- малое количество удачных примеров реализаций подобных систем в России, вследствие чего на начальных этапах разработки заказчик полностью не представляет конечный результат и четко не может сформулировать функционально-технические требования к системе;

- полное исключение или частичное внедрение возможности адаптации систем к развитию предприятия, возможной реорганизации бизнес-процессов, изменению структуры поступающих данных со сторонних модулей и систем, развитию информационных технологий и пр.;

- желание получить быстрый результат и, как следствие, недостаточное выделение средств и времени для разработки концепции внедрения и развития подобных систем, сокращение функциональных и технических возможностей и пр.[2]

Основные этапы внедрения автоматизированной системы управления персоналом тщательно подготавливаются. Такие процессы занимают от одного месяца до года. За короткий период перевести всю систему управления на автоматизированный процесс обычно не удается. Именно поэтому руководство предприятия должно подготовить соответствующую платформу.

Этапы автоматизации системы управления персоналом на предприятии:

- процесс выбора конкретной программы или целой платформы, позволяющей полностью автоматизировать всю систему управления. Необходимо учитывать, какой процесс будет автоматизирован, придется ли

интегрировать всю программу с имеющимися приложениями. На это уходит один месяц.

– сотрудничество с провайдером. На этом этапе выбирают провайдера, который разработает и внедрит всю систему или адаптирует уже готовый продукт с новыми или имеющимися приложениями. Следует опираться на такие критерии выбора, как удобный интерфейс и доступность для всех сотрудников. Процесс занимает около двух месяцев.

– разработка, внедрение и настройка программ. На данном этапе руководитель кадровой службы курирует процесс, который занимает примерно один год.

– обучение HR-менеджеров проходит в компании провайдера. Не менее популярный вариант — приглашение специалиста от провайдера. В процессе работы все сотрудники кадровой службы проходят обучение.

– трансформация материалов для заливки в систему. Все документы должны содержать актуальную информацию, необходимую для повседневной работы, составления отчетности и выполнения других задач.

Внедрение рекомендаций по управлению персоналом не только занимает немало времени, но и потребует определенных материальных вложений. Но после полной модернизации HR-департамент сможет получить полный доступ к информации, которая раньше хранилась на бумажных носителях. На сегодняшний день основными препятствиями в достижении общих целей управления персоналом предприятия являются несовершенство всей системы подбора, найма, адаптации, развития персонала и создания кадрового резерва, неэффективные способы мотивации, устаревшие правила и методики оценки специалистов.

Разработав план внедрения автоматизированной системы управления персоналом, всего этого можно избежать, структурировать цели, обновить экспертно-аналитические методы, создать полноценную базу данных. Все это в совокупности приведет к совершенствованию системы управления персоналом, экономическому росту предприятия и снижению затрат. С помощью

автоматизированной системы управления значительно проще сформировать полноценный коллектив, создать резервный кадровый фонд, провести аттестацию, оценку персонала, обновить методики оценки персонала. В этом успели убедиться все предприятия, которые перешли на современные системы учета.

В заключении следует отметить, что при внедрении автоматизированных систем управления персоналом предприятиям необходимо помнить, что данная система будет нуждаться в постоянном совершенствовании, и ее совершенствование должно идти в ногу с совершенствованием бизнес-процессов предприятия, и направлено на увеличение эффективности производства.

Литература

1. Майкл Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами. Спб. : Питер, 2010.
2. Котелева Н.И. Проблемы внедрения автоматизированных систем управления промышленным предприятием // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 5. Ч. 1.

© Бюллетень магистранта 2018 год № 4