

ОСОБЕННОСТИ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Головина Е. А., аспирант,
г. Владимир, ФГБОУ ВПО ВлГУ

Автоматизированная система управления (АСУ) машиностроительным предприятием представляет собой интегрированный комплекс информационных технологий, обеспечивающих управление всеми бизнес-процессами. Состав и архитектура АСУ в своей основе определяются спецификой предприятия и являются ее консервативными характеристиками. Вместе с тем, условия осуществления деятельности могут существенно изменяться, что требует как соответствующих изменений факторов производства, так и совершенствования АСУ в тех ее элементах, которые обеспечивают управление данными факторами. В современных условиях деятельности отечественных машиностроительных предприятий одним из ключевых факторов производства является персонал. В связи с этим важно выделить направление изменений процессов организации деятельности по управлению персоналом (УП), представленный на рисунке 1, в условиях современных машиностроительных предприятий.

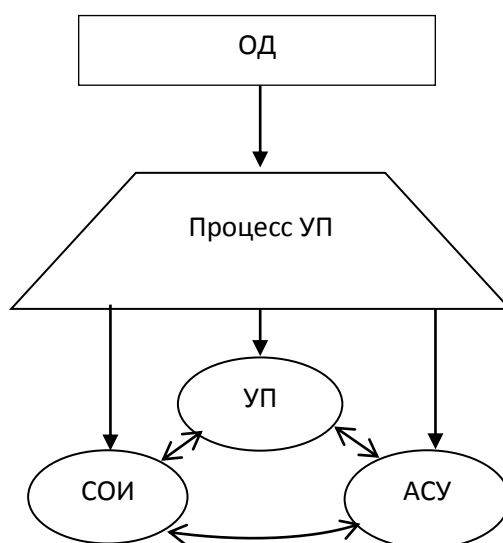


Рис.1 - Схема связей между составляющими процесса УП

С целью обеспечения гармоничного развития предприятия процесс УП в составе основной деятельности (ОД) должен не только определяться организационной схемой и функциональной основой управления, но и одновременно сопровождаться совершенствованием системы обработки информации (СОИ) как производственного комплекса средств обработки информации, базирующегося на сложившейся структуре АСУ предприятия.

В триаде составляющих процесса УП, существуют взаимные связи, и вполне автономными они не являются. При изменениях в УП обычно требуются изменения в СОИ, которые, как правило, приводят и к изменениям в АСУ. С другой стороны, некоторые локальные изменения в АСУ могут изменить процессы в СОИ и далее – в УП, локальные изменения в СОИ или в УП влекут за собой изменения в других составляющих.

Необходимость решения задачи совершенствования СОИ с целью обеспечения согласованного развития триады составляющих процесса УП определяет проблему, требующую проработки.

С целью обозначения сфер обработки информации, осуществляемой АСУ, СОИ и УП, рассмотрим функционал современных HRM-систем.

Информационное обеспечение системы УП представляет собой совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления при ее функционировании [4]. На сегодняшний день, функцию информационного обеспечения реализуют HRM-системы, которые представляют собой автоматизированные комплексные системы УП. По сравнению с традиционными системами автоматизации кадрового учета и расчета зарплаты HRM-системы обладают расширенной функциональностью.

Автоматизация HR-функций является наиболее трудной с технологической точки зрения, так как в данном случае автоматизированная система должна работать с трудно формализуемыми или вообще неформализуемыми параметрами, часть из которых вообще имеет прямое отношение к психологии. В «профиле компетенций сотрудника», кроме

традиционных для учета параметров (таких как уровень образования, специальность, опыт работы) учитываются такие показатели, как адаптивность, лидерские качества, способность работать в коллективе, открытость мышления и аналогичные, «посчитать» которые просто невозможно, в силу субъективного характера их трактовки. Здесь одну из главных ролей играет методология управления трудовыми ресурсами. По большому счету, HRM-системы как раз и являются инструментом реализации той или иной методологии.

С этой точки зрения можно классифицировать существующие сегодня продукты на: «учетно-расчетные» системы (которые также можно подразделить на «расчетные», «учетные» и собственно «учетно-расчетные» системы), HRM-системы с неполной функциональностью и полнофункциональные HRM-системы.

Что касается интеграторов, то на рынке внедрений HRM работает более 150 компаний, включая самих вендоров, которые также занимаются развертыванием систем и сопутствующим консалтингом самостоятельно. По данным TAdviser, наиболее активными интеграторами по числу внедрений в 2011-2012 годы были компании 1С:Первый БИТ (ранее 1С:Бухучет и Торговля), БОСС. Кадровые системы, Корпорация Галактика, Электронные офисные системы - ЭОС, 1С:ВДГБ, а также Molga Consulting (Молга Консалтинг) и Финансовые технологии. По объему выручки следует также выделить компании IBS и Ай-Теко.

HRM-системы обладают расширенными функциональными возможностями, обеспечивающими удовлетворение ряда потребностей бизнеса:

- Управление издержками на персонал.
- Обеспечение эффективности бизнес-процессов за счет информационной поддержки множества бизнес-процессов, которые традиционно строились на бумажной основе.
- Обеспечение соответствия законодательным требованиям.

- Повышение ценности человеческого капитала, например, за счет решений для управления талантами, включая отдельные решения для автоматизации процесса обучения и рекрутинга.
- Обеспечение возможности анализировать информацию: недостаточно развитая отчетность и аналитические средства были проблемой HRM платформ некоторое время назад, но на данный момент все больше вендоров систем управления персоналом развивают встроенный аналитический инструментарий.

На основании анализа работ А. Андрейчикова, А. Мишенина, Е. Шикина [1, 2, 3] важнейшей качественной тенденцией российского рынка HRM является смена парадигмы автоматизации управления персоналом: все большее число российских предприятий испытывают потребность в автоматизации функций HRM за пределами расчета заработной платы и учета кадров, то есть непосредственно инструментов управления персоналом.

Рассмотрим функциональность HR-контура на примере HRM решения Global. HRM решение Global использует технологию Global Framework For Oracle, что позволяет реализовывать HR-контур средствами по анализу информации и подготовке произвольных выборок и отчетов, средствами OLAP анализа данных, а также интерфейсами построения графиков и 3-D диаграмм. В случаях больших объемов данных, средствами Oracle могут быть созданы OLAP кубы, а возможности интерфейса позволяют пользователю самостоятельно в режиме On-line выбирать нужные срезы, параметры группировки, уровни группировки, сортировки данных, подсчета итогов. В итоге пользователь получает набор структурированных данных, которые самостоятельно должен анализировать.

В качестве недостатка такого подхода можно выделить: трудоемкость процессов анализа информации, не возможность однозначной идентификации состояния персонала и соответствующего ему множества управленческих решений, отсутствие общей методики определения

рациональных путей достижения целей и возможных последствий управленческих решений. Целесообразным объяснением сложившейся ситуации является недостаточная проработка моделей анализа информации по РП и выработки рекомендаций по управляющим решениям. Решением проблемы можно считать, проведение исследования в направлении совершенствования процесса автоматизации системы РП за счет разработки методов и алгоритмов, помогающих управлять процессами развития персонала и реализуемыми СОИ.

Объектом СОИ является процесс управления РП в условиях машиностроительного предприятия. Предметом исследования – механизм поддержки принятия решений при организации данного процесса. При этом должны исполняться функции прогнозирования параметров персонала, учета стратегии организации и воздействий внешней среды, формирования рекомендаций по необходимости реализации конкретных мероприятий развития персонала, осуществления поиска путей для оптимизации использования ресурсов. Важным остается эффективное применение данных инструментов в комплексе с действующей на предприятии АСУ.

Литература

1. Математические методы и модели в управлении. Шикин Е.В., Чхартишвили А.Г. 2-е изд., испр. - М.: Дело, 2002. — 440 с.
2. Мишенин А. И. Теория экономических информационных систем. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 243 с.
3. Непомнящий Е.Г. Экономика и управление предприятием: Конспект лекций Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1997. – 374 с.
4. Философская энциклопедия. – Т.4. – М.: Сов. Энциклопедия, 1967. – 567с.