

*Мухаматзакиева И.Р.,
Студент магистратуры 2 курса
факультет «Дизайн и программная инженерия»
Казанский национальный исследовательский
технологический университет
Россия, г.Казань*

*Фазильянова А.Р.,
Студент магистратуры 2 курса
факультет «Дизайн и программная инженерия»
Казанский национальный исследовательский
технологический университет
Россия, г.Казань*

АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЁТА КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** В данной работе поднимается вопрос автоматизации учёта кадров на предприятии. Автоматизированная система управления кадрами позволит вести учет работников, издавать и регистрировать приказы, следить за предоставлением отпусков, получать разнообразную аналитическую информацию и решать многие важные задачи. Такие системы способствуют не только эффективному распределению трудовых ресурсов и управлению капиталом, но и являются источником, с помощью которого, сотрудники имеют доступ к сведениям как корпоративного, так и индивидуального характера.*

***Ключевые слова:** учёт кадров, автоматизация предприятия, информационные технологии, кадровая политика, электронный документооборот.*

***Annotation:** This paper raises the issue of automation of personnel accounting at the enterprise. The automated personnel management system will allow you to keep records of employees, issue and register orders, monitor the provision of vacations,*

receive a variety of analytical information and solve many important tasks. Such systems contribute not only to the efficient allocation of labor resources and capital management, but also are a source through which employees have access to information of both corporate and individual nature.

Keywords: *personnel accounting, enterprise automation, information technology, personnel policy, electronic document management.*

Введение

На сегодняшний день на рынке информационных технологий предлагается обширный выбор программных продуктов, которые применяются при решении актуальных и важных вопросов управления персоналом и оптимизации бизнес-процессов в предприятиях различного уровня организационного развития и разных направлений деятельности.

Эффективность деятельности компании по различным критериям, в первую очередь, зависит от профессионализма сотрудников отдела кадров, которые играют значительную роль при формировании команды профессионалов. Менеджер по подбору персонала должен уметь быстро и качественно собрать данные о человеке и предоставить руководству только после тщательной проверки и обработки. При оперативном получении необходимой информации руководством, возрастает вероятность того, что рабочее место будет заполнено и будут отсутствовать пробелы в деятельности предприятия. Значимая роль отдела кадров в компании обусловлена тем, что непосредственно отдел кадров предоставляет информацию о сотрудниках, работающих на предприятии. Система автоматизированного управления кадрами дает возможность ведения учета работников, издания и регистрации приказов, отслеживания предоставления отпусков, получения различной аналитической информации и решения многих других задач. Программы для управления человеческими ресурсами полезны не только при эффективном распределении трудовых ресурсов и управлении капиталом, но и представлены

как источник, из которого сотрудники получают информацию как корпоративного, так и индивидуального характера.

Программное обеспечение для учета кадров разрабатывалось на основе программ расчета заработной платы. Со временем, перечень функций данных программ существенно расширился. Причиной тому стало осознание руководителей компаний о необходимости повышения качества работ в отделе кадров. Для более технологичной, системной и качественной деятельности по управлению кадрами, необходимо оптимизировать деятельность персонала и поднять уровень профессионализма менеджеров по работе с кадрами. В основу успеха каждого предприятия, зачастую, заложена эффективность работы отдела кадров, задачей которых является найти и удержать нужных и ценных сотрудников, и кроме того, грамотно распределить имеющиеся трудовые ресурсы. В некоторых случаях необходимо внести коррективы в структуре компании. В соответствии с тем увеличиваются и потребности в эффективных инструментах управления потоками информации. Полагаясь на это, разработчики автоматизированных систем уделяют внимание на развитие программных продуктов по управлению человеческими ресурсами, ищут пути объединения необходимых функций в единую информационную систему управления кадрами.

На основании вышеизложенных рассуждений, можно изложить требования к программному продукту по управлению кадрами:

- оперативное получение аналитической информации и принятие обоснованных управленческих решений;
- организация бизнес-процессов по управлению персоналом, исключение многократного ввода одной и той же информации в базу данных и оптимизация ежедневной работы сотрудников различных отделов предприятия;
- реализация эффективного учета всей информации, которая относится к персоналу компании, формируя тем самым основу для анализа и планирования затрат на персонал;

- ведение учета в соответствии с законодательством и минимизация рисков финансовых санкций от фискальных органов.

Для более подробного исследования проблемы, была проанализирована статья «Автоматизация кадрового учета компании», авторами которой являются К.Ю. Рогова, А.В. Литовчук.

Потребность в сборе, хранении, переработке, анализе большого потока информации, предоставлении её пользователям в удобном формате определяет проблему разработки соответствующего информационного обеспечения. На сегодняшний день имеются автоматизированные системы по кадровому учёту (к примеру, на базе 1С), однако масса основных процессов до сих пор выполняется вручную. Отсюда вытекают неудобства в быстрой обработке и последующем хранении документов. Основная цель учёта кадров - обеспечить компанию информацией по кадрам. Каждый элемент должен быть документирован: оформлены кадровые приказы, ведение учёта трудовых книжек, личных дел сотрудников, создание штатного расписания, учет рабочего времени в таблице. Кадровый учёт должен обеспечить ведение журналов для регистрации кадровых документов. Количество и перечень регистрируемых документов определяется самой компанией. При грамотном ведении кадрового учёта растёт эффективность работы персонала, а кроме того уменьшается вероятность нарушений трудовых прав. Всем известно, что, за нарушения предусмотрены штрафы и различные виды ответственности. Поэтому, автоматизированная система учета кадров должна выполнять следующие задачи:

1. Сократить бумажный поток документооборота.
2. Эффективно выполнять основные процессы учёта кадров.

Для обеспечения удобства работы, важно создание единой сети автоматизированных рабочих мест, которые предусматривают взаимный обмен кадровой информацией между всеми уровнями управления, базируясь на современных средствах передачи данных. Выбор инструментов разработки автоматизированной системы, а также вопрос её дальнейшего использования должны быть основаны на следующих показателях:

1. Количество рабочих мест.
2. Распределение функций между пользователями.
3. Скорость функционирования системы.
4. Сложность администрирования.
5. Стоимость работ по эксплуатации информационной системы.
6. Проработанность элементов для обеспечения права доступа.

Как пример, можно рассмотреть инструмент разработки автоматизированных систем Bizagi — BPM (Business Process Management)-система, которая разработана одноименной компанией и направлена на моделирование, исполнение, автоматизацию и анализ бизнес-процессов. Данная система соответствует вышеперечисленным критериям при разработке и использовании, а также предусмотрены обновления версии продукта. Для полноценной настройки процессов в системе Bizagi функционируют 3 модуля:

– Modeller — полнофункциональная среда моделирования процессов в нотации BPMN; позволяет моделировать процесс в нотации BPMN для дальнейшего его использования в Studio при создании автоматизированной системы.

– Studio — среда разработки бизнес-процессов; позволяет создавать экранные формы для работы системы, вносить пользователей, прописывать бизнес-правила и ограничения в работе процессов.

– Engine — среда исполнения процессов, которая доступна пользователям в любом браузере с любого устройства.

Первые два модуля бесплатные, но при работе более 20 пользователей использование программы платное. Модуль Engine платный, предлагается годовая либо бессрочная лицензия. Среди основных кадровых процессов, которые позволяет автоматизировать система Bizagi, можно выделить:

1. Прием нового сотрудника на должность.
2. Составление графика отпусков на календарный год.
3. Отправка сотрудника в отпуск.
4. Перевод сотрудника на другую должность.

5. Отправка сотрудника в командировку.

6. Увольнение сотрудника.

Выводы

В современном мире кадровая служба на предприятии играет очень важную роль. Она же является координатором и организатором всей деятельности по кадрам, кадровой политики и различных иных мероприятий по работе с кадрами.

Создание автоматизированного рабочего места менеджера по персоналу в компании позволяет уменьшить время при обработке информации; сокращает затраты на обработку информации; минимизирует затраты времени для поиска необходимой информации; улучшает качество контроля и учета обрабатываемой информации; повышает эффективность работы не только специалиста по кадрам, но и всех других подразделений предприятия.

Подытожив, нельзя не сказать о преимуществах использования новых технологий: повышение эффективности работы кадровых служб с учетом использования полного функционала информационных систем. Важно не ошибиться с правильным выбором не только программного обеспечения, но и компании-поставщика. При неудачном выборе могут не оправдаться предварительные ожидания, и, следствием чего станет - «ручная работа», удорожание проекта внедрения, использование системы с ущербом для производительности, а в итоге, возможно, полный отказ от программного обеспечения. Внедрение современных и проверенных технологий классического кадрового учета оставит сотрудникам гораздо больше времени на работу с современными инструментами управления персоналом - управления мотивацией, планированием расходов и прочее, и прочее.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

- 1.Рогова К.Ю., Литовчук А.В. Автоматизация кадрового учёта компании // Молодой ученый. — 2017. — №20. — С. 159-161.
- 2.Анисифорова Л.О., Логинова А.В. Информационные системы кадрового менеджмента // Прикладная информатика. 2016. № 1 (1). С. 77-86..
3. Применение теории систем и системного анализа для развития теории инноваций: Монография / В.Н. Волкова, Э.А. Козловская, А.В. Логинова, Ю.В. Радионова, Д.Г. Родионов, И.А. Рудская, Е.А. Яковлева / Под ред. В. Н. Волковой и Э. А. Козловской. – СПб.: Издательство Политехн. ун-та, 2013. – 352 с.
4. Варфоломеева, А.О. Информационные системы предприятия: Учебное пособие / А.О. Варфоломеева, А.В. Коряковский, В.П. Романов, - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 283 с.
5. Васильков, А.В. Информационные системы и их безопасность: Учебное пособие / А.В. Васильков, А.А. Васильков, И.А. Васильков. – М.: Форум, 2013.- 528 с.