

АНАЛИЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.М. Омелянюк

Брестский государственный технический университет, г. Брест

Общеизвестно, что существует достаточное число автоматизированных систем управления предприятием (АСУП), множество из которых включает и подсистему «Кадры». Попробуем вкратце рассмотреть сильные и слабые стороны существующих аналогов и предложить, на базе их, свою концепцию формирования подсистемы «Кадры» для общей автоматизации системы управления предприятием.

В результате проведенного автором специального исследования, в ходе которого были проанализированы некоторые программные продукты отечественных фирм и фирм СНГ, а также использование информационных технологий управления кадровых служб 9 предприятий были сформулированы следующие выводы:

1. В настоящее время изменился подход к автоматизации управленческой деятельности. Появились программные продукты по полной автоматизации управленческой деятельности почти во всех процессах и восьми специальных функциях управления предприятием. Чаще всего в этой роли выступают корпоративные информационные системы, модули которых ориентированы на определённые управленческие процессы. Почти всегда один из таких модулей реализует кадровую функцию (автор не называет данный модуль «Управление персоналом» в силу причин, изложенных ниже). В ряде случаев эти функции включены в модуль «Зарплата + Кадры».

2. Во всех пакетах реализован традиционный подход к проблеме автоматизации управленческих функций в кадровых службах, обозначенный ещё в 60-е годы, т.е. в период создания первых АСУП. Акцент сделан на учёт кадров и выдачу информации по формированию периодической отчётности. Все пакеты различаются в основном полнотой учётной информации, программным исполнением и интерфейсом. Это объясняется тем, что в настоящее время сложилась такая практика, когда постановщиками задач являются сами разработчики. Не всегда владея ситуацией в определённой предметной области, они включают в состав системы наиболее типовые задачи с достаточно жёсткими алгоритмами. Таким образом большинство существующих программных пакетов по управлению персоналом содержат типовой перечень задач.

3. Уже долгое время автоматизация не коснулась такие традиционные задачи, как планирование профессиональной подготовки рабочих и специалистов и руководителей (обучение, переподготовка, повышение квалификации), рациональная расстановка по уровню их квалификации, аттестация и рационализация рабочих мест и другие. Между тем в новых экономических условиях появились и новые задачи, которые могут и должны быть реализованы с применением компьютерной техники: собеседование и отбор претендентов на вакантные должности и рабочие места с учётом их деловых качеств личности, работа с резервом кадров и продвижение работников по служебной лестнице, составление должностных инструкций и функциональных обязанностей, проведение социологических исследований и

многие другие. В них, наряду с традиционными задачами (учёт сведений о персонале по различным показателям и выдача информации) решается и ряд специфических (планирование карьеры, ведение архива, обеспечение связей внутри предприятия, информирование о памятных днях сотрудников и т.д.).

4. Ни в одном из отечественных пакетов на сегодняшний день не присутствует (и не в дальнейших разработках) связь с базами данных других организаций (например учебными заведениями, центрами занятости, государственных учреждений и т.д.).

5. Ни один пакет не предусматривает хранения архивной информации с учётом особенностей кадровых данных: не только общих биографических и профессионально-квалификационных характеристик работников, но и специфической информации – об участии в производственных проектах, о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины, о психофизиологических параметрах, возможности работы в условиях творческих коллективов и т.д.

6. Во всех пакетах имеется режим (или документ) «Личная карточка». При этом информация, представляемая разработчиками, не всегда по качественному и количественному составу соответствует фактическим разделам существующей типовой формы по учёту кадров.

Кроме того, необходимо отметить, что отделы кадров на предприятиях ещё недостаточно осведомлены о наличии специальных средств по управлению персоналом. Это можно объяснить, во-первых, отсутствием у сотрудников отдела кадров специальной подготовки в области информационных технологий управления и, во-вторых, их незаинтересованностью в начинаниях по внедрению из-за боязни потерять работу.

Здесь же необходимо отметить ещё одну особенность. Автор наблюдал на предприятии такую ситуацию, когда предприятие с целью экономии собственных средств и получению достаточно гибкого программного обеспечения силами собственных программистов решает единичные задачи в рамках оперативно возникающих проблем. Такие программные продукты направлены на решение узкой задачи и зачастую имеют такое исполнение, которое привязывает их к определённому типу и составу компьютерной сети и не позволяет в будущем произвести их оптимизацию, а тем более, интеграцию в автоматизированную систему управления всего предприятия.

Простой пример: в силу специфики организации производства предприятие имеет широкое территориальное размещение его структурных подразделений. В каждом подразделении функционирует программа учёта и расчёта выработки на каждого работника, эти данные распечатываются, перевозятся в основной корпус, а там заново вручную вносятся в компьютер бухгалтерии для расчёта заработной платы. Возникает вопрос, почему изначально не было предусмотрено объединение данных компьютерных модулей?

Подобная ситуация может возникнуть и в условиях функционирования автоматизированной системы управления предприятия в рамках функционирования отдельных модулей (функций управления) например, персонал – финансы, персонал – производство, маркетинг – сбыт и т.д.

Выход в данной ситуации один – создание такого АСУП, который отвечал следующим требованиям:

1. Включал бы в себя максимальное число модулей и контуров необходимых в условиях управления всем предприятием с учётом специфики его работы (необходимое число и

состав собственного АСУП будет определяться самим предприятием исходя из специфики его функционирования и организационной структуры управления).

2. В данной АСУП должна быть заложена возможность отладки и изменения информационных потоков, которая не затрагивала бы серьёзного изменения всей системы, исходя из пожеланий предприятия.

3. Система должна включать в себя блок мониторинга контроля и анализа любого модуля и функции с целью мониторинга процессов управления и накопления и предложения пользователю конкретных мероприятий (действий) по оптимизации существующей ситуации (для этой цели необходима процедура диагностики и мониторинг процессов управления).

4. Мониторинг процесса управления помимо всего прочего позволит отслеживать «критические точки» при передаче-приёме информации с целью их последующей оптимизации либо в процессе функционирования АСУП, либо с изменением организационной структуры управления, должностных инструкций и функциональных обязанностей.

5. Такая система должна быть интегрирована в существующие пакеты информационного управления государственных органов власти и надзора, как с целью унификации информационных потоков, так и с целью доступа к обширной базе данных этих органов.

6. Эта АСУП должна иметь соответствующую защиту коммерческой и иной тайны предприятия (и государства) от несанкционированного доступа, как «изнутри», так и «снаружи». То есть основным правилом в формировании такой системы должно стать – каждый работник в системе получает такое количество информации которое ему необходимо для качественного и эффективного выполнения его труда (ни больше, ни меньше).

7. АСУП должна включать в себя возможность её функционирования и интеграции компьютерной техники различной конфигурации (исходя из финансовых возможностей предприятия) и различной операционной среды.

Лучшим примером создания такой АСУП могло бы послужить создание в своё время фирмой «Microsoft» универсальной настольной многопользовательской среды для офиса «Microsoft Office». Хотя в нашем случае задача стоит на много шире и, поэтому на много сложнее.