

УДК 004.42

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ионов Е.В., студент гр. ПИб-182, IV курс

Научный руководитель: Корниенко И.Л., ст. преподаватель
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В наше время почти любая компания имеет отдел кадров, занимающийся работой с персоналом. В его обязанности входит, например, найм новых сотрудников, управление заработной платой, составление графиков работы, программ отпусков, аналитика персонала и т.д.

И чем больше компания, тем больше нужно человеческих ресурсов, работающих в отделе кадров. Работы у таких сотрудников в крупной компании много, и зачастую она занимает слишком много времени, которое можно было бы потратить более эффективно.

Так почему бы не упростить работу с персоналом, почему бы не автоматизировать процессы, которые раньше занимали слишком много времени, и направить освободившееся время в более полезное русло?

Именно для таких задач и нужно программное обеспечение для системы по управлению персоналом.

Программное обеспечение для управления персоналом с момента своего появления претерпело множество изменений, и от простого расчета заработной платы пришло к автоматизации процессов по управлению персоналом, которые без этого программного обеспечения занимали приличное количество времени.

HRMS (Human resource management system) - система управления персоналом, основной функционал которой состоит в централизации организационной структуры отдела кадров и процессов управления персоналом, предоставляя пользователю единое решение для управления людьми и процедурами. [2]

По сути, HRMS решает следующие задачи:

1. Упорядочить все расчетные и учетные процессы, связанные с персоналом. (Устранение дублирования данных, сведение данных в единую базу с последующей возможностью анализа и составления отчетности, расчет заработной платы и т.д.);
2. Снижение потерь, связанные с уходом сотрудников. (Текущесть кадров это серьезная проблема, которая может сильно ухудшить показатели общей эффективности компании.);

Общие возможности HRMS:

- Управление заработной платой;

- Планирование кадров;
- Составление рабочих графиков;
- Составление программы отпусков и отгулов;
- Постановка целей сотрудников;
- Вознаграждения сотрудников;
- Аналитика персонала;
- Система найма новых работников;

Системы управления персоналом состоят из широкого набора бизнес-процессов и аналитических возможностей, которые позволяют вести “историю” сотрудников, от трудоустройства, расчета заработной платы до планирования и развития карьеры. [3]

Помимо учетного контура, в который входят кадровый учет, штатное расписание, учет рабочего времени и отпусков и т.д., а также расчетного контура, в который входят зарплата, налоговые выплаты, вычеты, надбавки и прочее, подобные системы имеют еще и HR-контур. HR контур предназначен для автоматизации таких функций, как:

- “Управление карьерой”;
- Повышение квалификации персонала;
- Мотивация персонала;
- Оценивание работы персонала;
- Анализ эффективности персонала;
- Анализ соответствия сотрудника занимаемой должности;
- Формирование кадрового резерва;

Также HR контур обеспечивает “самообслуживание персонала”, т.е. доступ сотрудников к учетным данным о них с возможностью изменения части из них. [3] Сотрудник может сам запросить отгул на любой день, после чего эта заявка уйдет на рассмотрение работнику отдела кадров, который и примет решение, дать сотруднику отгул или отклонить его запрос.

Интегрируя HRMS, компания перестает тратить время на многие процессы, автоматизируя их, вследствие чего компания может использовать это время более эффективно, например, можно уделить время опыту сотрудников: повысить его качество, увеличить вовлеченность и удовлетворенность, реагировать на потребности, а также выявить проблемные стороны опыта сотрудников.

При создании HRMS нужно учитывать, какие цели вы преследуете. В общих чертах, приложение должно выполнять следующие функции:

- Упрощение взаимодействия с сотрудниками;
- Легкость в использовании данного приложения;
- Удовлетворение потребностей компании в данный момент времени;
- Расширяемость приложения в будущем;
- Интеграция приложения с другими используемыми приложениями компании;

Подводя итоги, можно сказать, что системы управления персоналом несут огромную пользу для компаний, автоматизируя множество процессов,

упрощая работу с отделом кадров, делая ее проще, удобнее и продуктивнее. Отдел кадров в компании с внедренной системой управления персоналом может уделять больше времени работе с самим персоналом, увеличивать его мотивацию, уровень вовлеченности и заинтересованности работой, а также повышать квалификацию работников, что в итоге принесет большую пользу компании.

Список литературы:

1. Human resource management system. [Электронный ресурс]. –Режим доступа:
https://en.wikipedia.org/wiki/Human_resource_management_system, свободный (дата обращения:30.03.2022).
2. На что обращать внимание в решениях для управления персоналом? [Электронный ресурс]. –Режим доступа:
<https://dynamics.microsoft.com/ru-ru/human-resources/hr-solutions/>, свободный (дата обращения: 31.03.2022).
3. HRM: Что такое и зачем нужны HRM-системы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:HRM:_Что_такое_и_зачем_нужны_HRM-системы, свободный (дата обращения: 31.03.2022).