

3. Ревенко Н. Ф., Беркутова Т. А. Опыт оценки предпринимательского риска в условиях неопределенности деловой среды // Вестник ИжГТУ. – 2012. – № 2(54). – С. 52–57.

4. Перминова О. М. Инновационно-образовательный потенциал личности – основа формирования трудового потенциала региона // Вестник ИжГТУ. – 2009. – № 3. – С. 101–103.

O. M. Perminova, PhD in Economics, Associate Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Infrastructural Model of Professional Competences Forming in Innovative Economy

Subjects and the mechanism of professional competence forming are defined in the paper. The infrastructural model can serve as a formalized basis of educational programs forming.

Key words: innovative economy, labor market, professional competences.

УДК 331.108

М. В. Караваева, аспирант, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова
Л. А. Ибрагимова, кандидат экономических наук, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ В ДАННОЙ СФЕРЕ

Приводится обзор автоматизированных систем управления персоналом, их роль в решении комплекса задач кадрового менеджмента и повышения производительности труда. Приведены направления совершенствования и развития АСУП.

Ключевые слова: автоматизированные системы управления персоналом, задачи кадрового менеджмента, производительность труда.

Для обеспечения конкурентоспособности современных предприятий необходимо постоянное совершенствование производственных и управленческих процессов. Особого внимания заслуживают вопросы повышения производительности качества труда. Темпы роста производительности труда в РФ в последние годы находятся на уровне 3,1-3,2 % [1], что примерно в 4 раза ниже, чем в развитых странах. Производительность и качество труда напрямую зависят от результатов процесса управления персоналом в организации. Для решения задач в данной сфере в последнее время с успехом используются автоматизированные системы управления персоналом (АСУП).

Автоматизированные системы управления персоналом прошли путь от простых учетных систем, позволяющих лишь вести статистику персонала, до современных комплексных программных продуктов, способных решать множество задач управления персоналом, работать не только с количественными, но и качественными данными. Внедрение АСУП на предприятиях, безусловно, создает множество преимуществ, количество которых в основном зависит от решаемых задач управления персоналом. По результатам анализа различных источников [2–14] был выявлен ряд преимуществ использования АСУП (табл. 1).

Таким образом, автоматизация позволяет более эффективно и результативно реализовать комплекс задач управления персоналом.

Современный рынок АСУП достаточно велик. В последнее время в России появилось значительное число интегрированных систем западных разработчиков, таких как R/3 фирмы SAP, Baan, Oracle Applications. Безусловно, западные программные продукты имеют значительные преимущества, как по функциональному уровню, так и по богатому опыту внедрения. Но есть и недостатки – проблемы адаптации зарубежных систем к особенностям российского законодательства, сложность перевода на русский язык всех элементов интерфейса, а также высокая стоимость [2]. В настоящее время на российском рынке предлагается множество программных продуктов, предназначенных для автоматизации процесса управления персоналом – от отдельных модулей в составе комплексных систем управления документооборотом предприятий до специализированных программ.

В зависимости от функциональной направленности основные автоматизированные системы управления персоналом можно разделить на следующие группы [3]:

1. Программы учета кадров, расчета заработной платы, налогов и отчетности.
2. Многофункциональные системы, позволяющие помимо учета и расчетов с персоналом осуществлять управление процессами подбора, обучения, аттестации сотрудников.
3. Полнофункциональные аналитические системы, позволяющие осуществлять не только управле-

ние основным функционалом кадровых служб по учету и расчетам с персоналом, но и многогранный анализ персонала предприятия.

4. Комплексные системы управления персоналом, охватывающие основной спектр области управления персоналом в синтезе с аналитикой кадровых процессов, системами финансового и управленческого учета.

5. Экспертные аналитические системы и локальные автоматизированные рабочие места.

Учетные и экспертные аналитические системы, как правило, решают лишь узконаправленные задачи и обычно настраиваются под конкретные нужды предприятия, поэтому в настоящей статье рассмотрены комплексные многофункциональные системы, которые могут использоваться для автоматизации кадровой работы на любом предприятии.

Во внимание принимались продукты отечественных и зарубежных производителей, адаптированные под российское кадровое делопроизводство. Отбор программных продуктов для проведения анализа был осуществлен по следующим критериям:

- минимальный срок существования на российском рынке не менее трех лет;
- положительные отзывы о компании-разработчике;
- разнообразие решаемых с помощью данного программного продукта задач.

Таблица 1. Преимущества внедрения и использования автоматизированных систем управления персоналом

Преимущества внедрения и использования АСУП		
Организационные	Экономические	Социальные
<ul style="list-style-type: none"> – сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием; – повышение качества кадровых решений; – снижение ошибок и повышение оперативности подготовки отчетности согласно законодательству РФ; – увеличение скорости полного расчета заработной платы; – повышение степени достоверности и скорости выдачи кадровых документов; – дистанционный кадровый учет; – стандартизация бизнес-процессов по управлению персоналом 	<ul style="list-style-type: none"> – экономия условно-постоянных расходов за счет возможного сокращения административно-управленческого персонала; – уменьшение трудоемкости процессов обработки и использования данных; – контроль и повышение производительности труда персонала; – сокращение накладных расходов на содержание вспомогательных служб (менеджеров кадровых служб и табельщиков) 	<ul style="list-style-type: none"> – отбор наиболее подходящего персонала на вакансии; – персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия; – ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия; – подготовка руководящего резерва и продвижение по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия; – улучшение производственной атмосферы на предприятии и повышение уровня мотивации сотрудников; – оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника предприятия

Исходя из этих условий были выбраны следующие российские автоматизированные системы управления персоналом:

1. 1С: Зарплата и кадры.
2. Компас: Управление персоналом.
3. БОСС-Кадровик (компания «АйТи»).
4. Модуль «Управление персоналом» системы «Галактика».
5. «АиТ/Управление персоналом» (компания «АиТСофт»).
6. IFS Персонал.
7. Модули по управлению персоналом и расчету заработной платы компании «Парус».
8. E-Staff Рекрутер.

Из систем зарубежного производства выбраны наиболее распространенные и адаптированные к российской системе законодательства и делопроизводства:

- OracleHumanResourcesAnalyzer;
- SAPERP HCM (решение «Управление человеческим капиталом»).

Поведенный анализ литературы [2–5] позволил выделить основные задачи управления персоналом, реализация которых учитывалась при сравнительном анализе перечисленных выше программных продуктов:

- 1) планирование персонала, кадровой политики, штатных расписаний;
- 2) подбор, оценка и организация найма персонала (в т.ч. анализ резюме, подготовка собеседования);
- 3) управление карьерой, прогнозирование потенциала персонала;
- 4) ведение кадрового резерва;
- 5) учет персонального состава и движения работников (перемещение и увольнение персонала);
- 6) учет рабочего времени и расчет заработной платы;
- 7) организация обучения кадров;
- 8) аттестация и повышение квалификации;
- 9) ведение административного документооборота по персоналу;
- 10) предоставление статистической отчетности по труду и налоговой отчетности в государственные органы и ПФР;

11) расчет эффективности управления персоналом. В табл. 2 представлены результаты сравнительного анализа выбранных программных продуктов по автоматизации управления персоналом.

Следует отметить некоторые различия отечественных и зарубежных систем управления персоналом. Зарубежные системы акцентируют свое внимание на развитии и планировании персонала, однако учет

и отчетность по кадрам порой бывают недостаточно полными и эффективными, поскольку достаточно сложно адаптировать зарубежные продукты под быстро меняющееся законодательство РФ. Российские

же разработчики систем управления персоналом делают акцент на функциональность кадрового учета, не уделяя достаточного внимания таким разделам, как оценка, планирование и развитие персонала.

Таблица 2. Сравнительный анализ автоматизированных систем управления персоналом

№ п/п	Системы	Перечень реализуемых задач УП											Количество решаемых задач	Тип организации	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1	БОСС-Кадровик	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	10	Крупные и средние организации
2	АиТ/Управление персоналом	-	+	-	+	+	+	+	-	+	+	-	7	Различные типы	
3	Компас: Управление персоналом	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	10	Различные типы	
4	1С: Зарплата и кадры	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	10	Различные типы	
5	Модуль УП системы «Галактика»	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	9	Различные типы	
6	E-Staff-Рекрутер	+	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	4	Кадровые агентства, крупные организации	
7	IFS-Персонал	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	9	Различные типы	
8	Модули по УП «Парус»	-	-	-	+	+	+	-	-	+	+	-	5	Госудав. учреждения, корпоратив. компании	
9	OracleHumanResourcesAnalyzer	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	10	Крупные и средние организации	
10	SAP ERP HCM	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	11	Крупные и средние организации	

В целом по результатам сравнительного анализа можно сделать вывод о полноте, разнообразии и функциональности отечественных и зарубежных программных продуктов. Тем не менее еще остаются некоторые пробелы в области автоматизации управления персоналом. К ним относятся следующие.

1. Отсутствие механизмов прогнозирования потенциала персонала и управления карьерой сотрудников. Обоснованный прогноз потенциальной производительности труда и/или результативности деятельности сотрудника является необходимой базой для принятия соответствующих управленческих решений в целях найма персонала, расстановки кадров, стимулирования сотрудников, а также обучения и повышения квалификации.

2. Недостаточная проработанность систем оценки эффективности управления персоналом. Оценка эффективности менеджмента персонала служит важным индикатором правильности и обоснованности принятых решений, введения тех или иных стимулов и мотиваций. Автоматизация позволит проводить более детальный анализ проводимых кадровых мероприятий и оценивать степень достижения целей управления в соответствии с затратами.

3. Отсутствие механизмов определения и прогнозирования производительности труда. В современных условиях необходимо быстро и качественно прогнозировать важнейшие показатели эффек-

тивности производства, и в первую очередь производительность труда. Автоматизация и развитие данной функции управления позволит строить прогноз на основе новейших экономико-математических методов, проводить анализ направлений деятельности предприятия и факторов, влияющих на его развитие.

Совершенствование АСУП в данных направлениях позволит решать многие задачи управления, в том числе:

- прогнозировать уровень качества работы персонала по определенным значениям;
- определять основные направления профессиональной подготовки персонала и планирования обучения;
- проводить сравнительный анализ качества работы персонала;
- принимать решения, направленные на повышение производительности труда персонала;
- осуществлять поиск и оценку инструментов повышения производительности труда.

Совершенствование методов и систем автоматизации управления персоналом с учетом особенностей предприятия является основой реализации эффективной кадровой политики, решения задач управления персоналом, повышения кадрового потенциала, а также роста производительности и качества труда.

Библиографические ссылки

1. Федеральная служба государственной статистики. Национальные счета – URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/account/#>
2. Винокуров М. А. Автоматизация кадрового учета. – М.: Инфра-М, 2001. – 222 с.
3. Практическое применение информационных систем по управлению персоналом в торговых сетях : доклад к конф. «Инновации в торговле и их использование на практике». Ноябрь 2009. – РГТЭУ.
4. Журавлева Э. М. Системный анализ и синтез автоматизированной системы управления персоналом региональной компании электросвязи (на примере Московской области) : дис. ... канд. техн. наук: 05.13.01. – Москва, 2002. – 122 с.
5. Глинских А. Современные автоматизированные системы управления персоналом. – URL: <http://www.ssteam.com/?tid=2732>
6. БОСС. Кадровые системы. – URL: <http://bosshr.ru>
7. АИТ. Автоматизация управления персоналом. – URL: <http://www.aitsoft.ru>
8. Компас: Управление персоналом. – URL: <http://www.compas.ru>
9. Система программ 1С: Предприятие 8. – URL: <http://v8.1c.ru>
10. Галактика. Управление персоналом. – URL: <http://hcm.galaktika.ru>
11. E-Staff Рекрутер. Автоматизация подбора персонала – современные технологии. – URL: <http://www.e-staff.ru/>
12. Корпорация «Парус». Информационные системы управления. – URL: <http://www.parus.ru>
13. Решение «Управление человеческим капиталом» (SAP ERP HUMAN CAPITAL MANAGEMENT). – URL: <http://www.sap.com/cis/solutions/business-suite/erp/hcm/index.epx>
14. Решение IFS Персонал. Комплексное решение для управления человеческими ресурсами. – URL: <http://www.ifsruussia.ru/ifshr.htm>

M. V. Karavaeva, Post-graduate, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

L. A. Ibragimova, PhD in Economics, Associate Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Automation of Human Resource Management as a Basis for Effective Problem Solving Within This Field

The paper contains a review of automated human resource management systems, their role in solution of complex personnel management tasks and increase of labor productivity. Directions of improving the automated human resource management systems are presented.

Key words: automated human resource management system, personnel management tasks, labor productivity.

УДК 658.56

В. Л. Семёнов, кандидат экономических наук, доцент, Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова, Чебоксары

РОЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПАРАМЕТРОВ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ*

Рассматриваются вопросы проектирования конкурентоспособной продукции за счет эффективного формирования параметров качества с применением технологии развертывания функции качества. При определении показателей профиля качества предлагается применение инструментов прогнозирования, позволяющих обеспечить конкурентоспособность продукции на длительное время.

Ключевые слова: качество, конкурентоспособность, продукция, QFD-метод, прогнозирование.

В современных условиях качество товаров и услуг является ключевым элементом в деятельности любого предприятия, любой отрасли и в конечном итоге – в развитии любой страны. Действительно, качество является эффективным инструментом повышения уровня жизни, формируя физическое здоровье и психологический комфорт человека. Качество существенно влияет на экономическую, социальную и экологическую безопасность государства.

Для России процесс повышения уровня качества отечественных товаров и услуг особенно актуален в связи необходимостью экономического возрождения страны. К настоящему времени сделано многое для стимулирования отечественных товаропроизво-

дителей. Например, учреждены национальные премии по качеству, такие как Премия Правительства РФ в области качества, «100 лучших товаров России», «Российский лидер качества», «Лучший менеджер по качеству» и т. д., престижность которых позволяет лауреатам получать значительное преимущество в конкурентной борьбе, расширять свои деловые возможности, постоянно совершенствовать систему управления. Но, несмотря на это, выпускаемая отечественными производителями продукция не соответствует требованиям потребителей. Проблема заключается в том, что многие товаропроизводители не до конца понимают, что качество – это комплексное понятие, и его обеспечение требует объединения научных сил – от творческого потенциала до практи-

© Семёнов В. Л., 2012

Получено 20.09.12

* Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых (проект № МК-4076.2011.6).