

Ю. С. Букина

(выпускник)

Сибирско-американский факультет менеджмента

Байкальской международной бизнес-школы

Иркутского государственного университета

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛА КАДРОВ ИАЗ- ФИЛИАЛА ОАО КОРПОРАЦИИ «ИРКУТ»

Практически в любой организации сложилась хорошо всем знакомая ситуация: информации много, но она неструктурирована, несогласованна, разрознена, не всегда достоверна, её практически невозможно найти и получить. Именно на разрешение этого противоречия — отсутствие информации при ее наличии и даже избытке — и нацелена тема исследования.

Информационное пространство является фактором развития информатизации отдела кадров и ее информационной основой для достижения максимальной эффективности работы в условиях рыночной экономики. Именно поэтому проблема формирования единого информационного пространства так актуальна.

Иркутский авиационный завод — филиал ОАО «Корпорация «Иркут», сегодня по праву считается одним из наиболее высокотехнологичных, наукоемких и динамично развивающихся предприятий российского авиапрома.

На протяжении трех последних лет завод демонстрирует устойчивый рост объемов производства, реализации продукции, выручки, выработки на одного работающего, рентабельности основных производственных фондов. ИАЗ проводит активную кадровую политику, предусматривающую увеличение числа работников, подготовку и переподготовку инженеров, техников, рабочих, руководителей.

Основной деятельностью ИАЗ — филиала ОАО «Корпорация «Иркут» в области управления персоналом является создание единой сплоченной команды руководителей, рабочих и служащих — профессионалов высокого класса, обеспечивающих выпуск конкурентоспособной авиационной техники и предоставление сопутствующих услуг высокого качества.

В 2010 году в ходе проекта реформирования учетной системы в Корпорации «Иркут» было завершено создание единой интегрированной системы учета на базе Infor ERP LN. В частности, были разработаны и унифицированы учетные методики, создана единая методологическая и информационная базы для ведения бухгалтерского, налогового, управленческого и статистического учета, что обеспечило прозрачность

и единообразии учета, а также возможность оперативно и качественно формировать отчетность. Помимо системы Infor ERP LN компонентами единого распределенного учетного контура являются система бюджетирования на базе Infor PM и автоматизированная система управления персоналом на базе «БОСС-Кадровик».

Изучая данный программный продукт в ходе исследования, хотелось найти ответы на следующие вопросы:

- какие задачи управления персоналом охватывает данная система и насколько глубоко;
- какие инструменты анализа встроены в данную программу или применяются совместно с ней;
- возможен ли обмен информацией с другими системами управления;
- как позиционируется система (ценовые характеристики продукта, категория предприятий, на которую он рассчитан).

В ходе исследования определено, что система «БОСС-Кадровик» по классификации принадлежит к средне интегрированным системам. Она относится к классу систем управления персоналом Human Resource System и решает задачу централизованного управления человеческими ресурсами. Существенной особенностью системы «БОСС-Кадровик» является ее способность функционировать в вертикально интегрированных структурах.

Система состоит из трех взаимосвязанных между собой контуров (учетно-вычислительный контур, контур управления кадровыми процессами, контур анализа кадровых процессов).

Основным является учетно-вычислительный контур. В нем осуществляется первичный ввод и учет той информации, на основе которой в дальнейшем осуществляются мероприятия по управлению персоналом и анализ кадровых процессов.

Контур управления кадровыми процессами представляет собой совокупность задач, которые традиционно относятся к области управления персоналом. Управление производится на уровне отдельных должностей и работников, исходя из требований к этим должностям и компетенциям работников, их занимающих.

Контур анализа кадровых процессов позволяет подняться несколько выше. Он необходим, когда нужно произвести оценку ситуации и выработать управленческие решения не на уровне отдельных должностей, а в рамках предприятия или корпорации в целом.

«БОСС-Кадровик» позволяет планировать структуру организации, штатные расписания и кадровую политику; производить расчет заработной платы, оперативный учет движения кадров; вести административный документооборот по персоналу и учету труда, рекрутинг персо-

нала на вакантные должности; ведение архивов без ограничения сроков давности и многое другое.

В состав «БОСС-Кадровик» входят модули: «Штатное расписание», «Учет кадров», «Табельный учет рабочего времени», «Расчет заработной платы», «Учет для пенсионного фонда РФ», «Модуль администратора», «Модуль руководителя», «Модуль настройки распределенной работы».

В целом «БОСС-Кадровик» — это открытая система, снабженная документированными средствами доступа к информационной модели, к структурам БД, к прикладному коду. Кроме этого имеются функции по поддержке управления персоналом в крупных распределенных структурах. Имеется возможность обмена информацией о кадровом составе между филиалами и подразделениями корпорации. Количество уровней обмена данными — любой, а обмен — двунаправленный. Имеется возможность интеграции системы с системой электронного документооборота «БОСС-Референт».

Таким образом, проведенный анализ автоматизированной системы «БОСС-Кадровик» позволяет сделать вывод о том, что на текущий момент работа кадровой службы в определенной степени упорядочена, и потребность в автоматизированном управлении в первом приближении удовлетворена.

Однако рассмотренная система не включает в себя автоматизацию всего комплекса задач, стоящих сегодня в сфере управления персоналом. В рассмотренном программном продукте отсутствует комплексный, единый подход к построению и функционированию системы управления персоналом на предприятии. С точки зрения автоматизации остались нерешенными такие важные задачи управления персоналом, как планирование профессиональной подготовки рабочих и специалистов; обучение, переподготовка; планирование повышения квалификации; аттестация и планирование карьеры. Функция планирования обучения, повышения квалификации сотрудника, его аттестация, переподготовка отражены только в виде справочной информации. К недостаткам также можно отнести отсутствие взаимосвязи с базами данных других организаций, например, с учебными заведениями, и кадровыми агентствами. Автоматизированная система не предусматривает хранение архивной информации с учетом особенностей кадровых данных, не только общих биографических и профессионально-квалификационных, но и специфической информации об участии в производственных проектах, о состоянии трудовой дисциплины.

Проведенный SWOT-анализ выявил следующие сильные стороны в работе ОК — в подразделении используются современные программные продукты, решающие отдельные задачи; внутри ОК информация циркулирует

свободно; хорошо развита корпоративная культура; высококвалифицированные сотрудники, оперативный доступ к данным по кадровым ресурсам.

Наряду с этим были выявлены и слабые стороны — существует большое количество неформализованной информации; долгая адаптация и обучение новых сотрудников; затруднен доступ к накопленным предприятием знаниям; затруднен поиск информации сотрудниками; длинная цепочка донесения информации до сотрудников.

Есть возможности оптимизировать работу каждого подразделения ОК, увеличить производительность и эффективность труда каждого сотрудника, повысить уровень и скорость принятия решений, обеспечить оперативность внутреннего документооборота, административного контроля.

Но также имеются и угрозы — увеличение текучести кадров, производительность в период введения в эксплуатацию новых программных продуктов может снизиться, накопленные знания могут стать невостребованными.

Для формирования единого информационного пространства, отвечающего предъявляемым к нему требованиям, были проанализированы информационные потоки, должностные инструкции работников ОК, организационная структура отдела кадров предприятия. В результате анализа выявились проблемы дублирования функциональных обязанностей и недостаточно логично выстроена организационная структура подразделений ОК, информационные потоки недостаточно формализованы.

Исходя из вышесказанного, были внесены руководству ОК конкретные предложения по устранению выявленных несоответствий, поскольку эффективное управление персоналом является важным фактором конкурентоспособности предприятия и достижения им экономического успеха.

Таким образом, проведенный анализ аспекта решения кадровых задач и практического опыта автоматизации в сфере управления персоналом предприятия — ИАЗ-филиал ОАО Корпорация «Иркут», позволил сделать вывод о том, что решение проблем управления персоналом существует пока лишь в виде теоретических конструкций, отдельных методик и технологий автоматизации учета персонала.

Актуальна задача создания системы комплексной автоматизации, которая позволила бы повысить эффективность работы системы управления персоналом. При этом, на наш взгляд, система должна иметь все необходимые технологии и инструментарий для эффективной работы руководителей и специалистов всех уровней и давать возможность построения бизнес-процессов и эффективной системы принятия решений и контроля.

Для эффективной работы автоматизированной системы управления персоналом предлагается расширить функциональные возможности используемого программного продукта посредством привлечения готовых модулей другого совместимого программного продукта. Правда

здесь возникает проблема сопряжения программного и информационного характера.

В качестве дополнительного программного продукта предлагается использование решений на базе платформы «1 С: Предприятие 8», Microsoft Office SharePoint Server и ESCOM Enterprise (система управления бизнес-процессами класса BPEL). Она включает в себя недостающие модули: «Обучение», «Планирование работ по управлению персоналом», «Развитие компетенций», «Социальная работа», «Аттестация», «Адаптация», «Оценка социально-психологического климата», «Оценка персонала». Модули интегрированы в единую систему и представляют собой наиболее полный инструмент управления человеческими ресурсами с возможностью получать комплексную информацию о его состоянии.

Таким образом, интегрируя два программных продукта, мы имеем возможность формирования единого информационного пространства на примере отдела кадров ИАЗ-филиала ОАО «Корпорации» «Иркут». Такое информационное пространство будет отвечать всем современным требованиям управления кадровыми ресурсами в рыночной среде, способно решать более широкий комплекс задач для повышения эффективности работы системы управления персоналом на ИАЗ.

Список литературы

1. URL: <http://bosshr.ru/>.
2. URL: http://www.lcbit.ru/?gclid=CN_hssST3q8CFQW-zAodQnArBA.
3. URL: <http://citforum.ru/database/kbd97/5.shtml>.