

общая эффективность оборудования (ОЕЕ). Функционал данного программного продукта позволяет пользоваться ею при внедрении системы всеобщего управления оборудованием (TPM), являющейся одним из направлений бережливого производства. К тому же для использования TRIM не требуется специальных знаний и навыков. Несмотря на достоинства, программа имеет ряд недостатков. Главным минусом можно назвать необходимость занесения большого количества информации в систему и отладку ее работы. Заполнение базы специалистами компании "СпецТек" платно. К тому же данные в программе связаны между собой и ошибки при их внесении могут влиять на выдаваемый результат.

Выбор той или иной программы будет зависеть от области проведения работ, наличия финансовых и человеческих ресурсов, масштабы работ и других факторов. В любом случае стоит помнить, что программа – это лишь инструмент, ее использование может облегчить деятельность работников, но не заменит человека при совершенствовании производства.

В заключение можно отметить, что использование программных продуктов для внедрения бережливого производства на предприятии может создать необходимые условия для преобразований производства и мотивации руководства и работников к внедрению изменений.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Т.Г. Мурзина

(г.Томск, Томский политехнический университет)

INFORMATION TECHNOLOGY IN PERSONNEL MANAGEMENT

T.G. Murzina

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Modern methods of organizational management suppose a wide usage of informational technologies. Informational personnel technologies are making life of HR specialists much easier. The purpose of this article is to analyze the study of information technology in personnel management. Examines the technology of thanks, which resolved the issues in personnel management in the enterprise.

Keywords: informational technologies, staff; organization; information; systems of automation of personnel management

УДК 007. Ключевым и самым сложным процессом в управлении любой организацией является именно управление персоналом, HR-менеджмент. Эффективное руководство кадрами – это, в первую очередь, правильная, четко выстроенная система использования кадровых ресурсов компании. При наличии оптимального количества квалифицированных сотрудников такая система позволяет достигать поставленных бизнес-целей в кратчайшие сроки и с минимальными затратами. Она помогает увеличивать продуктивность работы, расширять инновационную деятельность, повышать удовлетворенность клиентов, обеспечивать целостность бизнес-процессов.

Основная проблема, с которой сталкиваются HR-менеджеры, специалисты по работе с персоналом – это большая трудоемкость управления, огромное количество задач, функций, процессов, которыми необходимо оперативно и качественно управлять (см.рис. 1). Каждый из этих процессов имеет множество подпроцессов, подзадач внутри своей структуры.[1]



Рисунок 1 – Основные процессы управления сотрудниками

Качественно, с наибольшей отдачей управлять человеческими ресурсами призваны специальные системы автоматизации управления персоналом, оптимизирующие все процессы кадровой деятельности. Речь идет о новейших информационных технологиях (ИТ) в области Human Resources Management (HRM). Современная ИТ-система автоматизации управления персоналом позволит свести в единое информационное пространство, упростить, сделать более удобной и эффективной работу отдела кадров.

Чаще всего автоматизируют следующие сферы управления персоналом (см. рис. 2).[2]



Рисунок 2 - Классификация и функционал HRM-систем

Решения первого уровня зачастую представляют собой предварительно настроенный, так называемый «коробочный» продукт. Но их низкая функциональность и невозможность дальнейшей настройки существенно ограничивают круг потенциальных пользователей.

Автоматизированные HRM-системы второго уровня – это гибкие самостоятельные решения, которые обладают большим управленческим функционалом, различными инструментами для ведения грамотной кадровой политики. Это комплексные программно-аппаратные продукты, которые можно постоянно развивать, дополнять, дорабатывать под потребности бизнеса.[3]

Решения третьего уровня, как правило, уже не являются самостоятельными, а входят в качестве специализированного модуля в системы комплексной автоматизации предприятий (ERP-системы). В то же время существуют и отдельные HRM-системы третьего уровня, обладающие возможностями интеграции с целым рядом популярных ERP-систем.

Произведем классификацию HR-программ по двум основаниям: (см. табл. 1).[4]

Таблица 1 – Классификация HR-программ

По величине компании и бюджету, заложенному на автоматизацию	По целевой аудитории (пользователям) программ
<ul style="list-style-type: none"> • локальные (коробочные): «1С: Зарплата и Управление персоналом», «АиТ: Управление персоналом», «Фараон» и др.; • средние интегрированные системы: «Парус - Персонал», «БОСС-кадровик» и др.; • крупные интегрированные системы: модуль «Управление персоналом» в ERP-системах SAP, Oracle и др. 	<ul style="list-style-type: none"> • программы для менеджера по персоналу и специалиста по кадрам: «1С: Зарплата и Управление персоналом», «БОСС-кадровик» и др.; • программы для юриста кадровой службы: «Гарант», «КонсультантПлюс» и др.; • программы для рекрутера: «E-Staff».

Техническое обеспечение управления персоналом – дорогостоящее удовольствие. К критериям, от которых зависит стоимость внедрения программного комплекса «Управление персоналом», относятся:

- количество рабочих мест, на которых будет установлена система;
- объем услуг, необходимых для введения комплекса в эксплуатацию.

Стоимость в зависимости от программы (системы) варьируется от нескольких десятков тысяч рублей до нескольких десятков миллионов рублей.

Российский рынок систем автоматизации управления кадрами в последнее время находится на подъеме. Анализ показал, что в настоящее время на российском рынке систем управления кадрами наблюдается конкурентная борьба между российскими и зарубежными решениями. Однако в большинстве случаев зарубежные системы не учитывают специфику российских условий, в связи с чем очень часто данные модули дорабатываются под конкретные запросы каждого предприятия. С другой стороны в последнее время системы российских разработчиков, например «Босс-кадровик», «1С», «Парус», составляют довольно серьезную конкуренцию западной продукции. Основное конкурентное преимущество таких решений – максимально полная адаптация к российской действительности. Таким образом, в настоящее время большинство программных продуктов, представленных на национальном рынке, можно разделить на следующие группы: пакет компании «Инфин», пакет компании «ИнфоСофт», кадровую систему корпорации «Галактика», модуль «Управление персоналом» фирмы «Интертраст», модуль «Зарплата и кадры» компании «1С», систему учета персонала, труда и заработной платы компании «Парус», систему компании «SAP R/3», систему Oracle HR, систему «Управление персоналом» компании «АиТ СОФТ», АСУ «Персонал» компании «Борлас Ай-Би-Си», систему управления персоналом «Босс-Кадровик». [5]

На сегодняшний день информационные технологии позволяют оптимизировать и ускорить процесс трудовой деятельности специалистов в сфере HR практически на каждом этапе работы с персоналом. Поэтому современным компаниям требуются не только высококвалифицированные сотрудники, способные работать с информационными технологиями, но и сотрудники, умеющие сформулировать потребность организации в информационных технологиях, так как информационные технологии требуют значительных финансовых вложений, которые, в случае

неправильно сформулированной потребности, могут быть потеряны в двойном или тройном размере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Еремин Л.В., Королев А.Ю., Косарев В.П., Экономическая информатика и вычислительная техника. – М.: Финансы и статистика, 2013.
2. Информационные технологии управления: Учебное пособие. / Под ред. Ю.М. Черкасова. - М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – М.: Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.
4. Саак А.Э. Информационные технологии управления. . М.: - Питер, 2008.–320с.
5. А. Грамматчиков. За кадры решают все // Моя работа – 2013. - №25 – с.15.

HEALTHCARE MANAGEMENT – НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

А.А.Кочергина

(г. Томск, Томский политехнический университет)

HEALTHCARE MANAGEMENT- NEW TECHNOLOGY PERSONNEL INCENTIVE

A.A.Kochergina

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article analyzes the experience of Russian companies on the formation of a healthy lifestyle. We consider the most productive initiatives for the organization to support health programs in the workplace. Ways of stimulating employees to management healthy, active lifestyle, avoiding harmful habits.

Ключевые слова на английском языке: healthcare management, healthy lifestyle, the program of health promotion, stimulation, motivation

Одной из острых демографических проблем современной России являются высокие показатели смертности среди населения трудоспособного возраста. Согласно данным Росстата, причиной смерти более половины экономически активных мужчин являются болезни системы кровообращения (33,2%) и внешние причины (30,2%). В структуре причин смерти женщин трудоспособного возраста лидирующее место также занимают болезни системы кровообращения (26,1%), далее следуют внешние причины (22,9%) и новообразования (21,9%). Кроме того, состав населения в трудоспособном возрасте характеризуется значительным числом инвалидов (около половины всех инвалидов в стране).

Согласно опросам, большинство россиян считают, что работа вредит здоровью, она отнимает много сил, а времени на себя и укрепление своего здоровья у людей почти не остается. Может тогда именно «работа» и должна решить эту проблему? Ведь персонал - это важнейший ресурс любой компании, а здоровый персонал важен вдвойне.

Зарубежные предприятия давно используются и рассматривается технологию healthcare management или управление здоровьем на предприятии, как один из важнейших методов по решению проблем на предприятиях. По данным HR-отделов данная технология способна неплохо стимулировать работников, оставаясь при этом финансово оправданной, т.к. позволяет минимизировать издержки компаний.