

АВТОМАТТАШТЫРЫЛГАН КАДРЛАРДЫ БАШКАРУУ ТУТУМДАРЫ

Аскарова Ч.Т.¹, Абзалов Ф.С.², Синельников В.Ю.³, Бакасов Т.А.⁴

¹ ЭИТУ СТПИ ага окутуучусу askarovacholpon@mail.ru

^{2,3,4} ЭИТУ СТПИ 2 курсунун магистранты fara.abzalovs@gmail.com, sinelnikov-vladimir@mail.ru, tipolya01@gmail.com

Аннотация: Бул макалада эмгек рыногу тутумунун жалпы абалынын формасы, уюмдун персоналдын башкаруу процессинин автоматташтырылган чечими жөнүндө жазылган.

Өзөктүү сөздөр: автоматташтырылган тутумдар, берилиштер базасы, программалык жабдыктар, маалыматтык технологиялар, oracle, scala, navision.

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аскарова Ч.Т.¹, Абзалов Ф.С.², Синельников В.Ю.³, Бакасов Т.А.⁴

¹ ст.преп. ИЦТП МУИТ askarovacholpon@mail.ru

^{2,3,4} магистранты 2 курса ИЦТП МУИТ fara.abzalovs@gmail.com, sinelnikov-vladimir@mail.ru, tipolya01@gmail.com

Аннотация: В статье описывается общее состояние системы рынка труда, автоматизированный процесс принятия решений по управлению персоналом организации.

Ключевые слова: автоматизированные системы, базы данных, программное обеспечение, информационные технологии, oracle, scala, navision.

AUTOMATED PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEMS

Askarova Ch.T.¹, Abzalov F.S.², Sinelnikov V.U.³, Bakasov T.A.⁴

¹ Senior Lecturer, IDTP IntUIT askarovacholpon@mail.ru

^{2,3,4} 2nd year undergraduate student of the IDTP of the IntUIT fara.abzalovs@gmail.com, sinelnikov-vladimir@mail.ru, tipolya01@gmail.com

Abstract: The article describes the general state of the labor market system, the automated decision-making process for the organization's personnel management.

Key words: automated systems, databases, software, information technology, oracle, scala, navision.

Введение. Выбор данной темы обусловлен большой сложностью и трудоемкостью выполнений операций по осуществлению точности учёта движения кадров, крайней ограниченностью временных сроков при создании ведомости посещения и занятости работников предприятия, что влечёт за собой риск ошибок (переплат и штрафных санкций) при расчётах с сотрудниками за проделанную работу.

Актуальность. Развитие на современном этапе общества в каждой организации ведётся кадровый учёт сотрудников, и, неавтоматизированные способы такового в конечном итоге могут привести к потере контроля за документооборотом предприятия в целом или к большим временным затратам на его организацию.

Современная кадровая служба существует на сегодняшний день благодаря автоматизированным системам, которые управляют всем персоналом организации и ее ресурсами.

В данной работе рассматривается вид общего состояния рыночной системы труда, автоматизированного решения процесса управлением персоналом организации.

Структура управленческой системы автоматизирует кадровую деятельность следующими инструментами:

а) распространяемое программное обеспечение, которое используется в свободном доступе. Он выполняет отдельную кадровую линейную функцию. Недостатком такого продукта объясняется отсутствием его управления удаленно владельцами программного обеспечения;

б) собственная разработка компании привлекают штатного программиста IT-специалиста от одного человека до целой рабочей группы. Такой программный продукт позволит уменьшить траты направленные на покупку ПО, ведь содействие при сопровождении стоит больших денежных средств;

в) специализированная система, содержание в которой включен модуль по разработке базы данных кадров компании. Такая система отличается низкой работоспособностью при управлении кадрами персонала - традиционно база включает в себя учетную запись, расчеты, операции, функцию кадров, делопроизводство;

г) автоматизированная система управлением персоналом востребована на сегодняшний день.

На сегодняшний день в Кыргызской Республике функционируют и отечественные, и зарубежные виды программных продуктов автоматизированной системы управления кадрами компании.

Отечественные разработки областей автоматизации в управлении кадровыми персоналами относят к адаптации систем учетов при делопроизводстве и внедряются в компании и организации уверенными темпами наравне с зарубежными программами производителей.

Преимуществом же западной программы является ее значительная функциональность, при которой отечественный продукт уступает в своей функциональной возможности.

Зарубежные производители программных продуктов системы управлений выделяют компании, которые наиболее популярны в функциональности.

Программный продукт, функционирующий в компании, характеризуют следующими группами:

- Состав комплексной информационной системы модуля управляет базами данных кадров компании.

Подобный модуль может функционировать в комплексе “Enterprises resource planning” системы, так же и автономным способом. Наряду с стандартной функцией учета базы данных кадров расчета, эта система поддерживает элемент управления менеджера: подборку персонала, обучающую систему, тестирование, руководство проектом.

Информационная система предоставляет функции формирования и контролирования бюджета персонала, осуществляет систему кадрового планирования, возможность поддержки интернета, функции обратной связи.

Примером такой комплексной системы приводят “System Anwendungen und Produkte”, “ORACLE”, “SCALA”, “NAVISION” (западный продукт), “Galaktika”, “parus”, “1С”, “BOSS”, “Best-Pro” (российский продукт). Численность количества установки российского программного обеспечения могут исчисляться тысячами, а западные программные продукты -единицей.

Финансовый смысл положения обратный: объем продажи российского производителя измеряется миллионами, западные —миллиардами.

- Специализированная программа базы данных.

В большинстве случаев систем базы данных управления кадрами — это автоматизация базы данных персонала и делопроизводство. Аналогичных информационных систем множество, внешне и функционалом они схожи, и разработчики объясняют это четкими регламентирующими правилами формы управления кадровой системы. Большое количество программных продуктов не функционируют самостоятельно, они работают при связанной системе расчетов финансов компании.

Бесспорным лидером рынка уже многие годы является программа “1С” (г. Москва). Она адаптирована под все возможности любого вида деятельности, имеет хорошее содействие руководства фирм-разработчиков (обновления, консультацию, развития функционалов).

Представительство фирмы “1С” адаптировала программный продукт и для Кыргызстана, который называется “1С: Бухгалтерия для Кыргызстана”. В нем содержатся учебная версия продукта, возможность ведения бухгалтерского учета.

Выбирая программу, с которой будет работать менеджер важным критерием является определение основной функции программных продуктов из компаний-поставщиков. Если сделали неудачный выбор, то компания не оправдывает ожидаемые

результаты работы персонала, и в последствии методом “ручной работы” придется все исправлять. Внедрение дорогого проекта используя систему который наносит ущерб компании может привести к банкротству компании, что приведет к отказу от всей информационной системы от производства, учитывая затраченное время, финансовые средства, которые были потрачены при приобретении и внедрении программного продукта.

Для предотвращения такой ситуации выделяют следующие ключевые этапы, которые определяют успех программного продукта:

- руководству в первую очередь следует сравнить начальные функциональные возможности системы “типовая конфигурация” при поставленных задачах. Этот этап оценивает гибкости программного обеспечения, то есть степени быстрой адаптируемости специфических требований будущего пользователя;

- адаптация программного обеспечения на пользование малого или большого бизнеса. Повышенный спрос пользования системой и оперативными поддержками модернизации, на соответствие пробной версии работоспособности программы;

- соотношения стоимости, полезности функционалов сравниваемого программного продукта, учитывают показатель, простота пользования, оперативность, техническое быстроедействие средств, надежный функционал. Внимательно следует оценивать совокупную стоимость программного обеспечения, консультационные услуги, техническую поддержку всей системы поддержки программы.

Ценовая политика внедрений ощутимо превышает стоимости самих программ.

Аналитики считают, что функциональные наполнения современной информационной системы управлений кадровыми вопросами всего персонала, применяемые во всем мире, включают следующее:

Учетные контуры:

- управление организацией и структурой организации;
- планирование ведения расписаний штата персонала;
- обновление учетной карточки сотрудника;
- электронный способ документооборота;
- виды пенсионного учета;
- виды военного учета;
- ежемесячный табель;
- ведение учета больничного листа;
- учеты командировочных расходов;
- учеты социального страхования;
- учеты пенсионного возраста.

Расчетные контуры:

- расчеты заработных плат;
- расчеты командировок и его расчеты его расхода;
- расчеты начисления, удержания;
- виды оформления, расчета наряда при выполнении работы.

Human Resource-контур:

- виды управления кадровыми бюджетами;
- способы ведения “профиль компетенции” сотрудника;
- мотивация сотрудников;
- планирование распределения человеческих ресурсов;
- управление базами данных кандидата на вакантную должность;
- управление обучением, переквалификациями;
- управление дистанционным обучением;
- проведение анализа на эффективность сотрудников;
- система оценки сотрудников;
- проведение анализа соответствий сотрудника занимаемой должности;
- способности моделирования, оптимизации штатных расписаний;

Отчетная функция (распределенная системой):

- выработка регламентированных отчетных документаций контрольными органами;
- выработка регламентированных отчетных документаций управляющими компаниями;
- выработка различного вида статистического отчета руководителями разных звеньев;

Основным этапом при работе с информационной системой является -этапы проектирования программного продукта

Проектирование проводится на трех стадиях:

- создание технической части;
- создание рабочего проекта;
- тестирование;
- сопроводительная стадия.

Стадия разработок технических заданий должны выполняться на этапе разработок, согласованная и утвержденная руководителем данной проектной задачи.

Этапы работ, выполненные на стадии начального рабочего момента, должны быть следующие работы:

- разработки конфигураций программ;
- разработки программных документаций;
- испытание программы.

Рецензент: и.о.доцента ИЦТП МУИТ Жамалова В.Ж.

Стадии внедрений программы должны выполняться на этапе разработок подготовки и передачи программ.

Разработка технических заданий выполняются перечисленными работами:

- постановкой задачей;
- определения и уточнения требования технических средств;
- определения требования к конфигурациям;
- определения этапа и срока разработок конфигураций и документаций;
- согласования и утверждения технических заданий.

Разработка конфигураций выполняется работой по программе (кодированием) и отладкой программ. На этапах разработок программ документация обязана выполняться разработкой программного документа и соответствовать требованиям состава документаций.

Этапы испытания конфигураций выполняют следующие работы:

- разработкой, согласованием и утверждением методов испытания;
- проведения приема и сдачи испытываемой программы;
- корректировке конфигураций, документаций программ итогового результата испытания.

Этапы подготовок и сдачи программного продукта должны быть выполнены в работе конфигураций и документаций при эксплуатации на объекте стороны Заказчика.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1 **Ажеронок В. А, Островерх А. В, Радченко М. Г, Разработка управляемого интерфейса, IC-Пабблишинг, 2014**
- 2 **Аммерааль, Леен STL для программистов на C++; М.: ДМК - Москва, 2011**
- 3 **Архангельский, А.Я. Приемы программирования в C++ Builder. Механизмы Windows, сети; М.: Бином - Москва, 2010**
- 4 **Бабэ, Бруно. Просто и ясно о Borland C++; М.: БИНОМ - , 2010**
- 5 **Вандевурд, Дэвид. Шаблоны C++. Справочник разработчика; М.: Вильямс - Москва, 2013**
- 6 **Жамалова В.Ж., Каримбаев Т.Т. Программа тестирования с мультимедийными компонентами на основе WPF. Наука и инновационные технологии. 2020. № 14 (14). С. 55-60.**