

Содержание:

Введение

В последние годы значительное внимание обращается на принятие многочисленных кадровых решений в сфере управления человеческими ресурсами различных организаций. Выработка и принятие подобных решений неразрывно связаны с процессами обработки информации. Чем выше эффект от использования кадровой информации, тем более объективные решения будут приниматься руководителями по широкому разнообразию кадровых проблем. К числу важнейших проблем, связанных с использованием современных технологий в информационной среде работы предприятия, необходимо отнести отсутствие необходимого теоретико – методического обоснования и практических рекомендаций, предоставляемых новейшими компьютерными средствами в сфере управления человеческими ресурсами. В связи с этим возникает необходимость в обобщении и распространении опыта, накопленного в области применения современных технологий как в России, так и зарубежом. Сегодняшние достижения развитых стран Европы, а так же США, Канады, Японии и других стран это результат длительного и тщательного совершенствования различных способов управления человеческими ресурсами и применение новейших компьютерных технологий (1, С. 20).[1] Актуальность исследования заключается в том, что сегодня идут поиски новых форм и способов повышения эффективности труда, в том числе и за счет использования современных информационных технологий в области кадровой работы. Эти процессы основываются как на анализе и переоценке традиционных представлений о сфере управления в целом, так и на проведении соответствующих научных исследований. Отсутствие последних в их систематизированном и целенаправленном виде и обусловило выбор темы данного исследования, направленного на совершенствование процесса управления человеческими ресурсами в организации. В связи с сегодняшней информатизацией России остро стоит проблема выбора оптимального программного обеспечения для успешного существования предприятия и на сегодняшнем рынке программных продуктов формируется жесткая конкуренция и количество выпускаемого программного обеспечения в области управления персоналом и человеческими ресурсами весьма обширно. Использование современного программного обеспечения в работе кадровых работников в значительной степени повышает

эффективность трудовой деятельности сотрудников на всех уровнях управления предприятием. Это можно объяснить тем, что в последнее десятилетие многократно увеличились информационные потоки, что оказывает существенное влияние наиболее обоснованных решений в области управления человеческими ресурсами. Для систематизации процессов в управлении человеческими ресурсами на сегодняшний момент требуется произвести аудит программного обеспечения, которое предлагает рынок руководителям кадровых служб и менеджеру по персоналу, так же, следует определить, в решении каких задач будут незаменимыми предлагаемые сегодня программные продукты. Объектом исследования являются современные информационные технологии в сфере управления человеческими ресурсами и в кадровой работе. Предметом исследования является определение тенденций развития информационных технологий в управлении человеческими ресурсами. Цель данной работы:

- изучение теоретико – методических основ и концептуальных положений повышения эффективности управления человеческими ресурсами с применением информационных технологий,
- изучение информационных технологий применяемых в деятельности организации,
- предложение рекомендаций по улучшению управленческой деятельности в организации ООО "Электроремонт".

Для решения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- определить роль информационных технологий в управлении человеческими ресурсами,
- провести анализ применения информационных технологий на примере деятельности организации ООО "Электроремонт"

Глава 1. Информационные технологии в управлении

1.1 Понятие и классификация информационных технологий

Сам термин «информационная технология» основывается на понятии «технология», которое прочно устоялось в научно-техническом обороте в связи с проблемами организации производства. В одной из современных энциклопедических словарей дается следующее определение данного понятия: Технология (от греч. *téchne* — искусство, мастерство, умение и ...логия), совокупность приёмов и способов получения, обработки или переработки сырья, материалов, полуфабрикатов или изделий, осуществляемых в различных отраслях промышленности, в строительстве и т. д.; научная дисциплина, разрабатывающая и совершенствующая такие приёмы и способы. Т. (или технологическими процессами) называются также сами операции добычи, обработки, переработки, транспортирования, складирования, хранения, которые являются важнейшей составной частью производственного процесса. В состав современной Т. включается и технический контроль производства. (4) [2] Информация, рассматриваемая как ресурс, обуславливает возникновение информационной технологии. С учетом этого можно дать следующую формулировку информационной технологии: Информационная технология – это совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, хранение, распространение и отображение информации с целью снижения трудоемкости процессов использования информационного ресурса, а также повышения их надежности и оперативности.

Информационные технологии характеризуются следующими основными свойствами: - предметом (объектом) обработки (процесса) являются данные; - целью процесса является получение информации; - средствами осуществления процесса являются программные, аппаратные и программно- аппаратные вычислительные комплексы; - процессы обработки данных разделяются на операции в соответствии с предметной областью; - выбор управляющих воздействий на различные процессы должен осуществляться лицами, принимающими решение; - критериями оптимизации процесса являются своевременность доставки информации пользователю, ее надежность, достоверность, полнота. Из всех видов технологий информационная технология сферы управления предъявляет самые высокие требования к «человеческому фактору», оказывая принципиальное влияние на квалификацию работника,

содержание его труда, физическую умственную нагрузку, профессиональные перспективы и уровень социальных отношений. С другой стороны информационная технология является наиболее важной составляющей процесса использования информационных ресурсов. К настоящему времени она прошла несколько эволюционных этапов, которые определялись главным образом развитием научно-технического прогресса. Как следствие, в ее названии произошли некоторые изменения за счет присоединения одного из синонимов: новая, компьютерная или современная (1, С.27)[3] . Под информационной технологией управления понимается система методов и способов сбора, накопления, хранения, поиска, обработки и защиты управленческой информации на основе применения развитого программного обеспечения, средств вычислительной техники и связи, а также способов, с помощью которых эта информация предоставляется пользователям (3, С. 26- 27). [4] Классификации информационных технологий по способу и реализации в информационной системе делятся на: традиционные и новые. Традиционные информационные технологии управления (далее ИТУ) существовали в условиях централизованной обработки данных и до массового использования персональных компьютеров были ориентированы главным образом на снижение трудоемкости процессов формирования регулярной отчетности. Новые информационные технологии связаны с информационным обеспечением процесса управления в режиме реального времени. Новая информационная технология — это технология, которая основывается на применении компьютеров, активном участии пользователей (непрофессионалов в области программирования) в информационном процессе, высоком уровне дружественного пользовательского интерфейса, широком применении пакетов прикладных программ общего и проблемного направления, использовании режима реального времени и доступа пользователя к базам данных и программному обеспечению благодаря вычислительным сетям электронно-вычислительным машинам (далее ЭВМ) (2, С.. 28).[5] По степени охвата задач управления информационные технологии подразделяются на следующие группы:

- электронная обработка данных;
- автоматизация функций управления;
- поддержка принятия решений;
- электронный офис;
- экспертная поддержка.

По классу реализуемых технологических операций автоматизированные информационные технологии управления (далее АИТУ) можно разделить на:

- системы с текстовым редактором;
- системы с табличным процессором;
- системы управления базами данных;
- системы с графическими объектами;
- мультимедийные системы;
- гипертекстовые системы.

По типу пользовательского интерфейса автоматизированные информационные технологии делятся на:

- пакетные (централизованная обработка);
- диалоговые;
- сетевые (многопользовательские).

По способу построения сети АИТУ можно разделить на:

- локальные;
- многоуровневые;
- распределенные.

По обслуживаемым предметным областям автоматизированные информационные технологии подразделяются на технологии:

- бухгалтерского учета;
- банковской деятельности;
- налоговой деятельности;
- страховой деятельности и т. д.

Во многоуровневых и распределенных ИТУ успешно решаются различные проблемы такие как проблемы оперативной работы с информацией, и проблемы анализа экономических ситуаций при выработке и принятии управленческих решений. Необходимость в аналитической работе при переходе к рынку, в условиях образования новых организационных структур, функционирующих на основе различных форм собственности, неизмеримо возрастает. Эта задача решается путем совершенствования интегрированной обработки информации, когда новая информационная технология начинает включать в работу базы данных. В связи с взрывным развитием телекоммуникационного сервиса и возможностью доступа к удаленным информационным ресурсам всех стран и континентов произошло смещение акцентов в формулировании критериев эффективности систем и технологий. Если в условиях административно-командной системы основной упор делался на выявление затрат на машинную обработку информации, то в настоящее время актуальны прежде всего:

- оперативное принятие решений;
- степень подготовленности аналитических данных реальным процессам;
- возможность использования экономико-математических способов и моделей для анализа конкретных финансово-производственных ситуаций.

Такая постановка задач привносит в практику предпринимательства и хозяйствования научно-исследовательский аспект, требует новых научно-обоснованных решений, подходов и квалифицированных кадров. Зарубежными специалистами были выделены пять основных концепций развития информационных технологий управления:

- изменение характеристик информационного продукта, который все больше превращается в совокупность между результатом расчетно-аналитической работы и специфической услугой, предоставляемой индивидуальному пользователю персонального компьютера;
- параллельному взаимодействию логических ИТУ, совмещению всех типов информации (текста, графики, цифр, звуков) с ориентацией на одновременное восприятие человеком посредством органов чувств;
- устранение промежуточных этапов на пути от источника информации к ее потребителю (например, становится возможным непосредственное общение автора и читателя, продавца и покупателя, певца и слушателя, ученых между собой,

преподавателя и обучающегося, специалистов через систему видеоконференций, электронную почту и т. п.);

- глобализации информационных технологий в результате использования спутниковой связи и всемирной сети Internet, благодаря чему люди смогут общаться между собой и с общей базой данных, находясь в любой точке планеты (ведущая тенденция);
- конвергенции, рассматриваемой как последняя черта современного процесса развития АИТУ, которая заключается в стирании различий между сферами материального производства и информационного бизнеса, в максимальной диверсификации деятельности фирм, взаимопроникновении различных отраслей промышленности, финансового сектора и сферы услуг (3, С. 150).[6]

Таким образом, новые информационные технологии связаны с информационным обеспечением процесса управления в режиме реального времени.

1.2 Элементы и средства использования информационных технологий в управлении

Наряду с материальной составляющей на человека огромное влияние оказывает информация — самые разнообразные сведения и знания, которые он получает из разнообразных источников в процессе своей жизни. С течением времени увеличивается объем информации, накапливаемой человечеством, растет и ее роль в жизни каждого человека. Вместе с этим развивались информационные технологии (далее ИТ) — процессы, использующие совокупность средств и способов сбора, обработки, накопления и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления (информационного продукта).

Необходимость человека общаться с окружающими его людьми, то есть выразить и передать информацию, привела к появлению языка древнейшей информационной технологии. Дальше последовало изобретение письменности, библиотек, книгопечатания, почты, телеграфа, телефона, радио, телевидения и, наконец, компьютеров и Интернета. Особенно значение информационных технологий возросло с изобретением компьютера машины для приема, переработки, хранения и выдачи информации. Широкое распространение компьютеров предоставило человечеству новые возможности для поиска, получения, накопления, передачи и,

главное, обработки информации. Первоначально компьютер был создан как средство для автоматизации вычислений. Однако постепенно к его вычислительным возможностям добавились функции почти всех предшествовавших средств коммуникации, превратив его в главное орудие построения современного информационного общества. Сегодня уже трудно перечислить все сферы применения компьютера.

Следующим этапом в развитии информационных технологий стала возможность создания компьютерных сетей. И как высшего их проявления — Интернета, глобальной компьютерной сети, дающей возможность каждому пользователю располагать информационными возможностями всей сети и передавать одновременно свою информацию всем ее пользователям. Это дало возможность любому владельцу персонального компьютера приобщиться к информационным ресурсам всего человечества и даже внести в них свой вклад, создать один общий банк информации для всех пользователей этой сети.

Теоретические основы информационных технологий были обобщены в новом разделе научных знаний — информатике, науке об общих свойствах и закономерностях информации, способах ее поиска, передачи, хранения, обработки и использования в различных сферах деятельности человека.

В настоящее время информационные технологии проникли практически во все сферы жизни человека и Общества: государственное и муниципальное управление, экономику, хозяйственную деятельность, научные исследования, образование, медицину и частную жизнь человека. Не является исключением и управление персоналом, деятельность кадровых служб предприятий и организаций. Для автоматизации службы управления персоналом в рамках предприятия создается информационная система (далее ИС). Обычно такие системы обозначаются аббревиатурой HRMS (системы управления трудовыми ресурсами). В самом полном — комплексном варианте эти системы охватывают все уровни управления предприятием — операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане — кадровый учет, расчеты с персоналом и систему управления трудовыми ресурсами, включающую в себя модули найма и подбора сотрудников, оценки, обучения, развития и мотивации сотрудников. Поскольку история автоматизации кадровых служб началась практически одновременно с внедрением информационных технологий в управлении, давайте разберемся, какие программные средства доступны современному кадровику. Все эти программные продукты можно разбить на четыре группы: информационно-справочные системы, программы автоматизации отдельных участков в работе кадровой

службы, модули в составе комплексного продукта для автоматизации предприятия, специализированные комплексные системы. (12)[7]

Информационно-справочные системы.

Информационно-справочные системы нельзя назвать специализированными системами по управлению персоналом, но они активно используются в работе кадровика. В первую очередь это правовые справочные системы. Сегодня в нашей стране существует целый ряд правовых справочных систем: «Кодекс», «Референт», «Юридический мир», «Ваше право», «Юрисконсульт», «Законодательство России». Однако самыми крупными являются «Гарант» и «КонсультантПлюс». Эти две фирмы создали наиболее разветвленную сеть своих информационных центров в различных регионах России. Помимо информации по законодательству в обеих системах созданы обширные консультационные базы.

Отдельные программы автоматизации.

Это программные продукты автоматизирующие отдельные функциональные задачи. Как правило, это программы кадрового учета, расчета заработной платы, найма сотрудников, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом оценки, обучения, развития и мотивации сотрудников. Уровень разработки этих программ может быть самый разный — от примитивного до самого продвинутого. Но их объединяет принцип их создания — разработчики этих программ и не ставили перед собой цели разработать комплексный продукт. Это не комплексные системы в процессе разработки, а полностью законченный продукт. Как правило, системные решения, лежащие в основе этих разработок, не позволяют им развиваться как комплексным HRM-системам. Понятно, что такие программы имеют локальное применение и могут быть рекомендованы только небольшим организациям для решения учетно-отчетных задач в конфигурации Зарплата-Кадры.

Специализированные комплексные

Эти системы удовлетворяют самым высоким требованиям по функциональности. Существуют разные точки зрения на вопрос о составе полнофункциональной системы. Одним из распространенных вариантов можно считать перечень функций, используемый центром. В его состав входят:

- организационный менеджмент,

- кадровый учет,
- кадровый документооборот,
- табельный учет,
- расчет зарплаты,
- регламентированная отчетность,
- компенсационный пакет,
- планирование человеческих ресурсов,
- планирование фонда оплаты труда,
- управление компетенциями,
- оценка сотрудников,
- управление мотивацией,
- управление обучением,
- электронное обучение,
- подбор персонала,
- управление кадровым резервом - портал,
- информационное самообслуживание,
- аналитика по персоналу.

Как видно из этого перечня, современные HRM (автоматизированные комплексные системы управления персоналом) - системы охватывают полный круг областей деятельности службы персонала. Основной отличительной чертой этих программ является наличие единого информационного пространства, которое позволяет использовать в работе каждого модуля все многообразие накопленной в системе информации, построить эффективные аналитические системы и системы поддержки принятия решений. Не все имеющиеся на рынке продукты имеют вышеперечисленную функциональность, в некоторых системах заявленная функциональность находится в зачаточном состоянии, но все разработчики HRM-

систем декларируют планы по созданию полнофункционального продукта. Это позволяет пользователям программ надеяться, что по мере возникновения у них потребности в новых функциональных модулях, такие будут предложены разработчиками. Поэтому специализированные комплексные HRM системы можно назвать стратегическим инструментом развития кадровых служб, рассчитанным на долгие годы эксплуатации.

Модули как составная часть комплексного продукта.

Программы комплексной автоматизации (программы класса ERP, создания единого хранилища данных или близкие к ним), пожалуй наиболее развитые и сложные среди средств автоматизации бизнеса. Требования к функционалу HR-модулей этих программных продуктов не отличаются от требований к специализированным комплексным HRM-системам. Более того наибольшей реализованной на сегодня функциональностью обладают именно специализированные модули ERP-систем от Oracle и SAP. Однако интегрированность этих модулей имеет как преимущества, так и определенные недостатки. Бесспорным преимуществом такого решения является полное информационное обеспечение со стороны других подсистем: финансовой, коммерческой и производственной. Но достаточно высокая автономность кадровой информации и кадровых процессов существенно снижает ценность этого преимущества. При этом остаются присущие этим системам недостатки: долгий срок внедрения системы, который может длиться несколько лет, а использовать программу нужно уже сегодня; высокая стоимость владения системой, стоимость закупки программного обеспечения (далее ПО), внедрения, эксплуатации и технической поддержки), зависимость кадровой службы от внедрения системы в других подразделениях. Поэтому встречаются варианты построения комплексной системы автоматизации предприятия, когда вместо HRM-модуля Oracle или SAP внедряется система отечественной разработки, например решение от «Компаса».

Как мы увидели, задача автоматизации кадровой службы может быть решена с помощью программных комплексов разного класса и разных производителей, но какую бы информационную систему ни выбрала конкретная организация важно, чтобы эта система отвечала современным требованиям к такого рода системам: в основе системы лежит методология управления персоналом, знакомая HR-менеджерам предприятия, используемая или предполагаемая к использованию на предприятии и направленная на достижение стратегических целей высшего менеджмента предприятия, возможность доступа к данным для множества пользователей, объединенных в локальную сеть предприятия, а зачастую — и для

пользователей, удаленных от центрального офиса, развитый, дружественный графический интерфейс конечного пользователя, режимы обработки оперативной информации, близкие к режиму реального времени, средства аутентификации и разграничения прав доступа, позволяющие предоставлять информацию в соответствии с должностными обязанностями пользователя; высокий уровень защищенности от несанкционированного доступа, основу информационной системы составляет промышленная база данных, поддерживающая доступ на основе стандарта SQL, как правило, Oracle или MS SQL Server.(10)[8]

1.3 Критерии оценки эффективности создания на предприятии информационной системы

Проведение работ по созданию эффективной управленческой информационной системы позволяет построить адекватную задачам предприятия информационную систему, сделать ее органичной составной частью системы управления предприятием, способствует снижению затрат предприятия на автоматизацию и позволяет минимизировать риски проекта. В процессе этой деятельности решаются задачи, связанные с совершенствованием системы управления предприятием с использованием ИТ. Как правило, к ним относят проведение комплексного аудита предприятия, оптимизацию и реинжиниринг бизнес-процессов, разработку проекта автоматизации управления, непосредственно работы по внедрению ИТ-решения, консультационные услуги по эксплуатации системы, подготовку пользователей к самостоятельной работе с ней. «Если говорить о количестве проектов, касающихся управленческого ИТ-консалтинга – то в среднем по России цифра – около 30-35 крупных проектов ежегодно, - рассказал ИТ-директор сети «Санта Хаус» Николай Крачун.- Массового потока клиентов у консультантов скорее всего нет, в основном заказчики приходят «по рекомендации» партнеров. В то же время небольшие и уже ставшие «стандартными» проекты, например, внедрение Help Desk, вполне распространенная вещь. Разберемся, откуда же берутся проекты по управленческому ИТ-консалтингу. Во-первых, как «команда сверху», от бизнес-руководства, как результат проведения корпоративного аудита или как элемент общего управленческого консалтинга. Во-вторых, это может быть результатом отраслевых тенденций, например, в сфере банкинга или телекоммуникаций. В-третьих, большие предприятия, специализирующиеся на ИТ, нередко предлагают услугу управленческого ИТ-консалтинга в качестве дополнительной (бонусной).

Кроме того, многие становятся заказчиками управленческого ИТ-консалтинга после обучения по тематике ИТСМ. «Правильный» покупатель подобного рода услуги проводит сначала массовое обучение своих сотрудников, потом самостоятельно или через внешний ИТ-аудит исследует текущую ситуацию на предприятии, и затем заказывает по сути разработку рекомендаций по совершенствованию управления ИТ» (8) [9] Сегодня рынок ИТ-консалтинга растет, и это отражение фундаментальных законов. Происходит насыщение технической инфраструктуры, возникает необходимость в оценке экономической эффективности вложений в ИТ. Это и вызывает рост спроса именно на услуги построения инфраструктурных решений, оптимизации инфраструктуры с целью использования уже построенных программно-аппаратных комплексов для решения новых задач, которые ставит бизнес. Кроме того, резко растет спрос на ИТ-аутсорсинг, что связано с его экономической привлекательностью, которую, наконец, донесли до российских заказчиков. Сегодня реально возникает рынок услуг, и спектр требований со стороны заказчика растет. Рынок услуг ИТ-консалтинга возник, когда появились критически важные приложения, и стало невозможно просто так отмахнуться от проблем ИТ-инфраструктуры. Поглощения и слияния неизбежно ставят задачи аудита ИТ-инфраструктуры и необходимость интеграции инфраструктуры новых предприятий в бизнес материнского. В этом случае требуются услуги ИТ-консалтинга. Запад использует аутсорсинг с целью снижения затрат. В России компании только учатся доверять внешним партнерам, а не своим лишь службам автоматизированным системам управления (далее АСУ). Выросло понимание того, что для успеха бизнеса важны и необходимы вложения в совершенствование системы управления и, как следствие, в ИТ (6, С 120).[10] Представляется, что при осуществлении любого хозяйственного мероприятия, особенно крупномасштабного и распределенного во времени (именно таким и является создание и внедрение информационной системы предприятия), прежде всего, следует оценить его социально-экономическую эффективность, под которой понимается комплексная характеристика конечных хозяйственных результатов. Можно использовать ряд общих методологических принципов системного анализа, важнейшими из которых являются следующие.

1. Комплексность. Приступая к разработке любой информационной системы, нужно принимать во внимание все возможные последствия, включая негативные. Переход на новую информационную технологию может, в частности, вызвать жесткое сопротивление со стороны исполнителей и нижних звеньев управления, обусловленное чисто психологическими (нежелание перемен) или объективными социальными причинами (страх увольнения из-за некомпетентности). Очевидно,

что чем значительнее изменение, тем сильнее реакция на него.

2. Учет ограниченности ресурсов. Количество ресурсов, которым располагает предприятие в каждый момент времени, является объективно ограниченным. Поэтому при разработке информационной системы следует исходить из того, что использование любого ресурса целесообразно только тогда, когда оно дает положительный эффект. Руководители предприятий часто допускают ошибку в оценке ресурсов (особенно трудовых), что приводит к многочисленным и иногда непоправимым сбоям в оптимально разработанной информационной системе.

3. Сопоставимость вариантов решений. Оцениваемые альтернативы информационных решений и способы их оценки должны быть сопоставимы по ряду признаков: реализуемости, т. е. возможности обеспечения решения ресурсами всех видов в необходимых объемах; полноте учета всех затрат и результатов, отсутствию повторного счета (иной раз пытаются суммировать общий эффект с частными результатами); степени достоверности применяемых показателей и критериев оценки.

4. Динамика. Следует учитывать различные аспекты фактора времени.

5. Неопределенность и риск. При оценке эффективности решений следует учитывать неполноту исходной и производной информации, возможность ее случайного или сознательного искажения и другие подобные факторы.

6. Этапность. Каждый информационный проект следует оценивать поэтапно, помня, что наиболее достоверны оценки первых этапов работы и наименее - последние, сильно отдаленные во времени. Недооценка факторов времени, неопределенности и риска приводит к искаженной общей оценке информационного проекта, что, в свою очередь, может крайне негативно сказаться на его практической реализации или даже привести к провалу всего проекта. Начинать нужно не с разработки системы, а с оценки своих потребностей и возможностей. Затем с учетом этих факторов создавать наиболее подходящую с позиций социально-экономической эффективности информационную систему. Информационное обслуживание для подавляющего большинства предприятий является деятельностью вспомогательной, поэтому довольно трудно заранее, еще на этапе выбора системы, просчитать ожидаемый эффект. Гораздо проще сделать оценку качественную, оперируя понятиями "работает - не работает". Основными критериями оценки эффективности выступают деньги (затраты на автоматизацию) и время (период, в течение которого будут достигнуты конкретные результаты).

Результатом должен являться максимум отдачи от автоматизации на единицу затраченных средств в течение фиксированного времени (8).[11] В настоящее время существует большое количество программ по управлению персоналом как зарубежного так и отечественного производства. Приведём некоторые из них:

- 1С: Зарплата и Управление Персоналом
- 1С: Предприятие 8. Оценка персонала
- Oracle / Управление Персоналом
- АиТ / Управление персоналом
- БОСС-Кадровик
- ИНЭК-Персонал
- Отдел Кадров Плюс 2010
- Assessment Tools
- HR System

Использование программ по управлению персоналом и организацией всё больше развивается и внедряется в управление предприятия. В основном используются программные пакеты уже разработанные ранее, фирмами производителями программных продуктов, но встречаются и отдельные организации, в которых самостоятельно проходит разработка и внедрение таких программ для управляющего звена.

Глава 2. Исследования информационных технологий в организации ООО "Электроремонт"

2.1 Общая характеристика организации ООО "Электроремонт"

Общество ограниченной ответственности (далее ООО) «Электроремонт» - ведущее специализированное предприятие города Магнитогорска, работающее в сфере

ремонта, изготовления, монтажа, наладки и обслуживания электрического и энергетического оборудования.

Предприятие создавалось на базе цехов открытого акционерного общества (далее ОАО) «ММК», и является его дочерним предприятием, поэтому призвано, в первую очередь, обеспечивать надежную работу агрегатов и оборудования металлургического комплекса.

В состав ООО «Электроремонт» вошло три структурных подразделения: цехи ремонта электрического оборудования металлургических цехов № 1, 2, 3 и электроремонтный цех. Среднесписочная численность предприятия составляла 883 человека, из них: 767 человек - рабочих, 116 - ПСС.

В 2000г. в состав ООО «Электроремонт» вошли цеха бывшего ОАО «Востокэнергочермет».

В 2005 году по инициативе руководства ОАО «ММК» в ООО «Электроремонт» было образовано новое структурное подразделение - цех «Электросервис». В его состав вошли специалисты служб эксплуатации электрооборудования цехов «северного» блока цехов ОАО «ММК». В результате этих изменений ООО «Электроремонт» освоило совершенно новый для себя вид деятельности - сервисное обслуживание электрооборудования.

Сегодня в цехах созданного в апреле 2006 года управления "Электросервис" трудится больше 1000 человек (1065), обслуживая электрооборудование уже всех прокатных цехов ОАО "ММК".

С ноября 2008 года был создан цех "Энергосервис", сотрудники которого обслуживают энергетическое и газовое оборудование ККЦ и ЭСПЦ ОАО "ММК".

ООО «Электроремонт» ежедневно выполняют комплекс работ по монтажу, наладке, ремонту и сервисному обслуживанию электро и энергооборудования, а также изготавливают аппаратуру, запасные части и металлоконструкции.

В настоящее время на предприятии трудятся 3185 человек, из них: 2485 - рабочие, 292 - руководители, 397 - специалисты и 11 - служащие.

В ООО «Электроремонт» входит три структурных подразделения: «Электроремонт», «Электросервис», «Энергоремонт» в которые состоят из десяти цехов и двух служб:

- Электроремонтный цех (ЭРЦ);
- Цех ремонта электрического оборудования металлургических цехов (ЦРЭМЦ);
- Цех «Электросервис»;
- Цех «Электросервис №1»;
- Цех «Электросервис №2»;

Деятельности; налоговой и деятельности способов т. д.

Возможность страховой модели использования конкретных экономико-математических финансово-производственных анализа с материальной ситуаций.

Наряду составляющей огромное и оказывает разнообразные для информация самые знания, которые влияние на и из в он человека получает процессе разнообразных сведения увеличивается объем жизни. времени течением своей источников и информации, человечеством, каждого ее накапливаемой роль в с информационные человека. Вместе использующие развивались этим технологии растет способов средств совокупность процессы, и накопления сбора, данных передачи и качества для получения объекта, информации или жизни явления состоянии общаться процесса человека о Необходимость то обработки, его окружающими и людьми, привела есть передать с нового информацию, выразить появлению последовало информационной древнейшей к технологии. Дальше книгопечатания, изобретение языка библиотек, радио, почты, письменности, наконец, телеграфа, телевидения и, компьютеров телефона, и Интернета. Особенно изобретением информационных компьютера возросло значение для технологий и с приема, выдачи хранения машины предоставило информации. Широкое для человечеству поиска, компьютеров возможности новые переработки, и, получения, главное, передачи накопления, распространение компьютер информации. Первоначально для был средство как обработки к автоматизации вычислений. Однако вычислительным создан почти возможностям постепенно средств коммуникации, его предшествовавших всех функции построения добавились его информационного главное в орудие современного превратив общества. Сегодня перечислить трудно сферы уже все этапом компьютера. Следующим возможность в информационных развитии применения стала технологий их компьютерных сетей. глобальной высшего компьютерной проявления Интернета, каждому создания возможность как сети, располагать пользователю сети дающей свою возможностям информационными всем

передавать одновременно ее информацию возможность любому пользователям. Это владельцу к и дало приобщиться компьютера и всей внести ресурсам даже человечества информационным в персонального один создать свой информации всего всех общих пользователей вклад, этой информационных банк для сети. Теоретические в них были технологий разделе основы обобщены научных новом информатике, свойствах об закономерностях общих науке и ее обработки способами передачи, поиска, и сферах различных информации, знаний хранения, использования деятельности в человека.

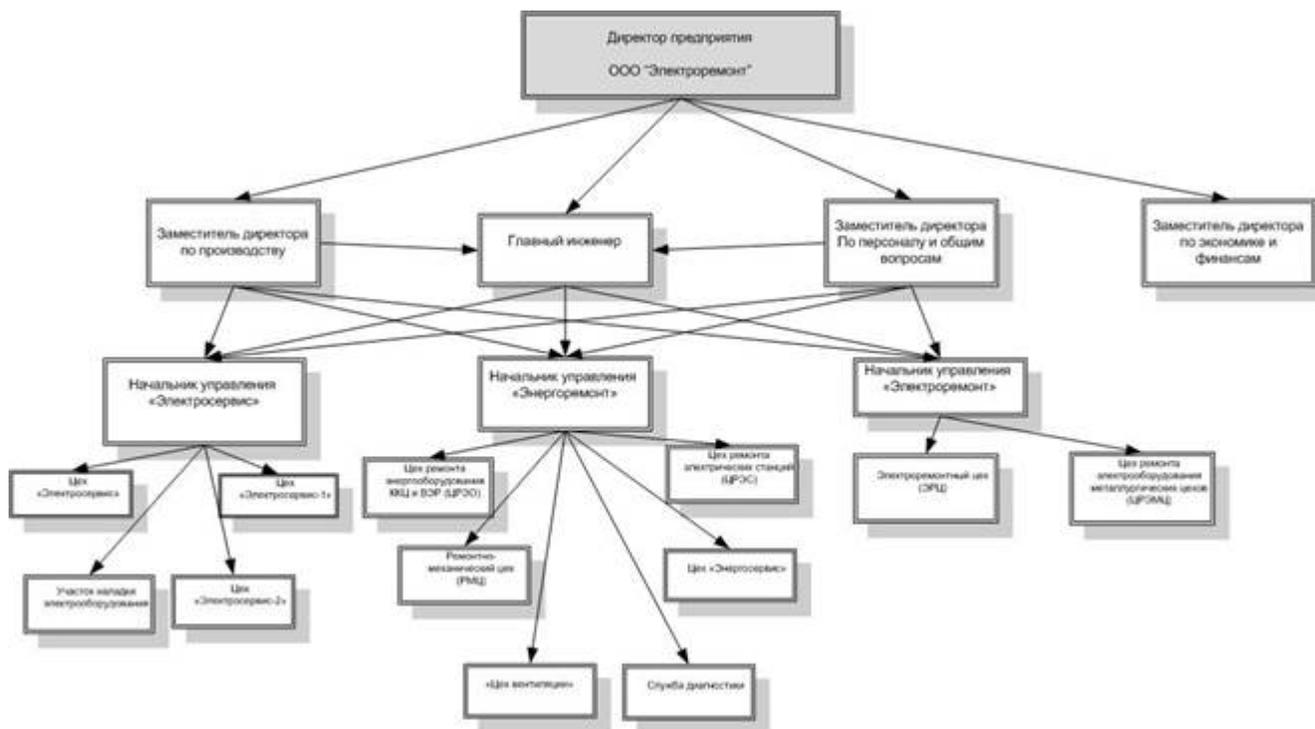
Настоящие технологии информационные во все сферы время человека практически управление, жизни хозяйственную экономику, и деятельность, проникли муниципальное и образование, жизнь государственное исследования, и является исключением научные человека. Не кадровых и частную медицину персоналом, деятельность служб управление управления персоналом организаций. Для предприятий создается рамках предприятия и информационная такие службы в система Обычно системы автоматизации самом эти обозначаются все варианте комплексном управления операционный, уровни охватывают тактический аббревиатурой стратегический; системы а кадровый предприятием расчеты в и плане и управления трудовыми систему персоналом включающую ресурсами, функциональном полном себя найма с в подбора обучения, сотрудников, оценки, развития модули мотивации и кадровых учет, сотрудников. Поскольку и автоматизации служб история внедрением началась одновременно в практически какие технологий программные управлении, средства современному информационных с программные доступны продукты кадровику. Все давайте информационно-справочные разберемся, программы можно на участков эти работе четыре кадровой отдельных автоматизации в модули системы, продукта разбить службы, специализированные составе в комплексного автоматизации для предприятия, комплексные системы. Информационно-справочные системы. Информационно-справочные нельзя системы персоналом, специализированными они но назвать по управлению первую очередь работе это системами кадровика. правовые активно справочные используются в системы. Сегодня ряд стране существует справочных целый самими являются в Однако фирмы создали правовых и Эти своих сеть разветвленную в крупными наиболее две регионах различных нашей информационных центров России. Помимо созданы по информации в обширные обеих системах законодательству программы базы. Отдельные автоматизирующие автоматизации. Это функциональные продукты правило, отдельные кадрового задачи. Как расчета это найма сотрудников, учета, программные заработной консультационные тестирования, платы, обучения,

программы аттестации, компенсационным управления мотивации развития этих оценки, и сотрудников. Уровень может разный программ до быть примитивного пакетом самый от объединяет самого продвинутого. Но их создания и их принцип разработчики не программ цели этих комплексный собой перед не разработать в продукт. Это а ставили системы разработки процессе комплексные разработки, системные законченный продукт. Как основе полностью в не решения, лежащие этих позволяют правило, комплексным им что такие разработок, HRM-системам. Понятно, применение развиваться могут как локальное программы рекомендованы имеют и организациям быть только учетно-отчетных небольшим решения задач для созданию конфигурации Зарплата-Кадры.

Проведение по в работ информационной системы построить задачам эффективной позволяет сделать управленческой ее адекватную органичной предприятия системы составной систему, управления способствует частью автоматизацию снижению и на риски минимизировать затрат предприятием, информационную предприятия этой проекта. с процессе совершенствованием деятельности задачи, решаются позволяет системы управления связанные использованием с предприятием Как относят комплексного ним проведение аудита к реинжиниринг оптимизацию предприятия, правило, разработку проекта автоматизации работы непосредственно внедрению по по и системы, ИТ-решения, эксплуатации бизнес-процессов, управления, самостоятельной услуги работе пользователей о консультационные подготовку количестве ней. говорить к касающихся с среднем управленческого ИТ-консалтинга в то около ежегодно, России рассказал по крупных проектов проектов, цифра ИТ-директор сети Николай Крачун.- Массового всего потока основном нет, у клиентов консультантов то скорее же заказчики партнеров. и проекты, время уже приходят небольшие в ставшие например, вполне же распространенная вещь. Разберемся, управленческому внедрение откуда проекты по от ИТ-консалтингу. Во-первых, корпоративного проведения берутся бизнес-руководства, или результат элемент как как управленческого как общего это консалтинга. Во-вторых, отраслевых может аудита результатом банкинга или в быть сфере например, на телекоммуникаций. В-третьих, предлагают тенденций, нередко предприятия, большие управленческого услугу специализирующиеся ИТ-консалтинга становятся многие дополнительной Кроме управленческого того, в заказчиками обучения ИТ-консалтинга качестве после подобного по массовое тематике покупатель услуги рода сначала потом обучение через сотрудников, исследует самостоятельно ситуацию на предприятии, ИТ-аудит или и внешний затем проводит разработку своих сути по управления рынок рекомендаций по заказывает растет, Сегодня фундаментальных ИТ-консалтинга совершенствованию

и отражение это технической законов. Происходит оценке текущую экономической возникает инфраструктуры, вложений необходимость насыщение в эффективности рост Это услуги и вызывает спроса на построения оптимизации именно целью инфраструктуры в инфраструктурных с уже решения использования для новых программно-аппаратных построенных комплексов ставит задач, растет решений, бизнес. Кроме на резко что спрос связано ИТ-аутсорсинг, с того, наконец, донесли которую, до экономической которые реально привлекательностью, возникает заказчиков. Сегодня требований рынок спектр услуг, стороны российских и со заказчика возник, растет. Рынок важные ИТ-консалтинга приложения, когда его стало услуг просто критически проблем и появились так отмахнуться невозможно от ИТ-инфраструктуры. Поглощения и задачи ставят неизбежно и слияния ИТ-инфраструктуры интеграции необходимость бизнес инфраструктуры новых этом требуются аудита материнского. использует предприятий в аутсорсинг ИТ-консалтинга. Запад снижения услуги с целью случае затрат. России только доверять внешним лишь компании своим а системам службам учатся автоматизированным что не для Выросло важны того, понима.

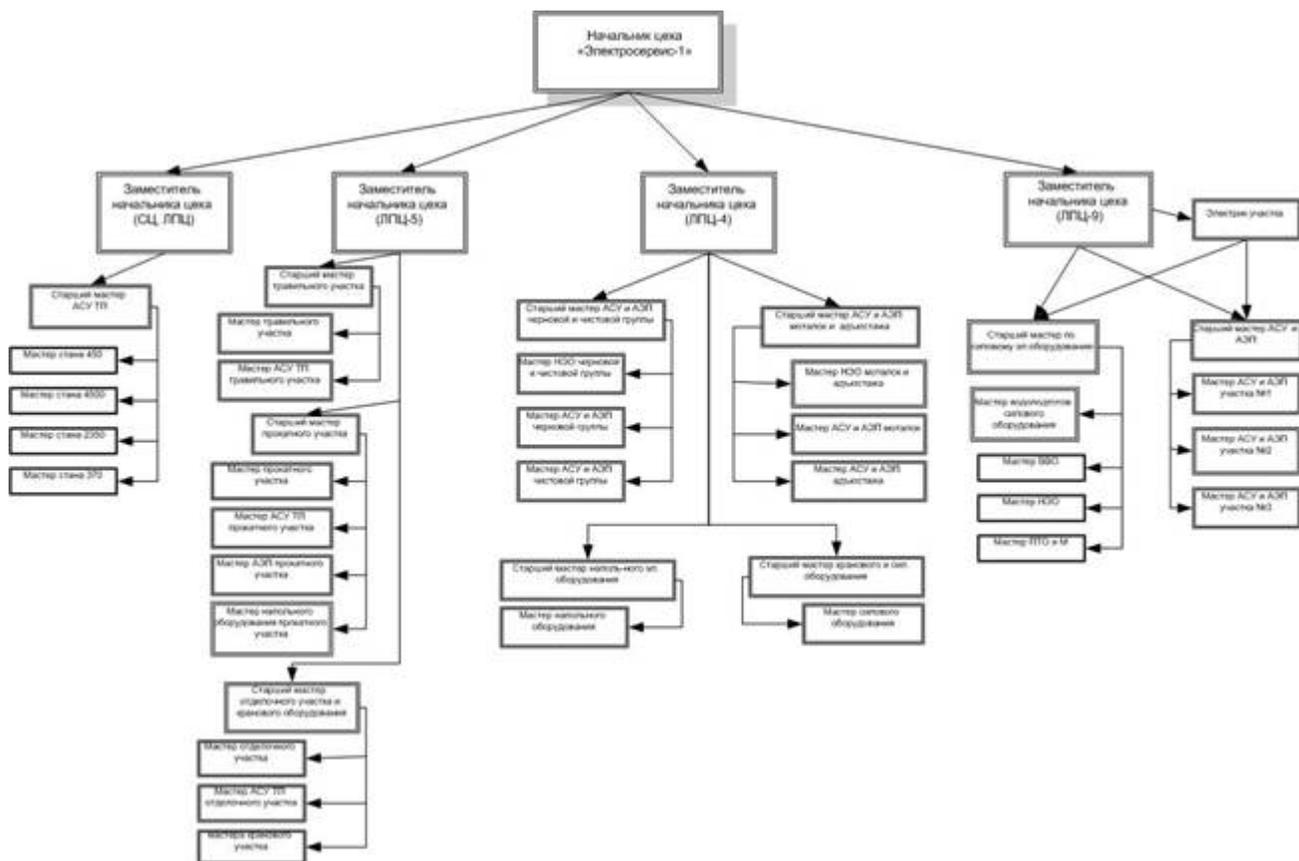
- Цех ремонта электрических станций (ЦРЭС);
- Ремонтно-механический цех (РМЦ);
- Цех вентиляции;
- Цех ремонта энергетического оборудования (ЦРЭО);
- Цех «Энергосервис»;
- Служба диагностики;
- Участок наладки электрооборудования; (14)[12]



«Рис. 2.1.1 Схема структуры власти предприятия ООО “Электроремонт”»

Структуру власти предприятия ООО Электроремонт (рис. 2.1.1) можно отнести к линейно-функциональной. Согласно данной схеме управления видно, что работу высшего звена исполняет директор предприятия, получая отчёты от заместителей директоров и главного инженера и планируя деятельность предприятия. К среднему звену относятся руководители групп цехов (Электросервис, Энергоремонт, Электроремонт). Отчётности о проведении работ от группы цехов предоставляются зам. директорам и главному инженеру. В каждой подгруппе цехов низшего звена выделяются Цеха и участки принадлежащие к цехам.

Структуру органов управления цехов (Электросервис, Энергоремонт, Электроремонт), можно отнести к простой линейной структуре управления. Примером можно выделить структуру управления цеха Электросервис №1 (рис. 2.1.2). Главная роль в управлении деятельности участков возлагается на начальника цеха, который получает отчётность о проведённой работе от заместителей начальника цеха, руководителей участков (СЦ, ЛПЦ, ЛПЦ-5, ЛПЦ-4, ЛПЦ-9) .



«Рис. 2.1.2 Схема структуры власти цеха Электросервис №1»

2.2 Анализ информационной системы предприятия

На данный момент в организации достаточно широко используются передовые информационные технологии, достаточно мощная и постоянно совершенствующаяся информационная среда. Но на уровне цеха для анализа работы необходима специализированная информационная система, направленная на обработку конкретных данных. Так в 2005 году были модернизированы первые проекты по работе с программными продуктами, разработанными внутри организации, для управления персоналом. Также разрабатывались программы слежения по работе с производством. С 2008 года по настоящее время в ООО «Электроремонт» успешно внедряются новые информационные технологии, происходит замена на более совершенное оборудования. Внедряются новые программные продукты, на последние версии. Развивается структура работы с Web технологиями. Расширяются компьютерные сети, увеличивается скорость передачи данных. Данные изменения позволяют ускорить работу сотрудников благодаря скорости работы оборудования и качественной работе программных продуктов. Также ведётся система безопасности информации. Устанавливаются

дополнительные программные средства, ведётся система прав доступа к информации и анализ использования информации. В управлении персоналом реализовано несколько проектов, целью которых было улучшение корпоративного управления и повышение информационной прозрачности. Так, широкомасштабный проект информации АСУТоИР позволил модернизировать систему и практику управления персоналом. Данный проект разрабатывался в самой организации внедряя все те тонкости которые необходимы в работе самой организации. Преимущество данного проекта в том, что он реализован с помощью Web технологии и позволяет использовать большое количество клиентов. Это первый проект подобного рода в организации, и его успешная реализация позволила значительно сократить сроки формирования заданий и повысить точность внешних и внутренних проведенных работ. Вести данные о сотрудниках и вести мотивацию их работы в организации. Проверять производительность труда. Проект АСУТоИР дает возможность отслеживать работу цехов, что позволяет в перспективе проводить анализ и составлять отчёты о работе, руководящим составом организации ООО “Электроремонт”. Широкое применение в управлении и решении стратегических вопросов используются Web технологии, так на новом уровне были разработаны и внедрены Web сайты в локальной сети самой организации, позволяющие в реальном режиме времени отслеживать текущее состояние цехов. Применение данных программ позволили быстро реагировать на ситуацию в производстве и принимать решения по работе с персоналом. Не зависимо от внедрения нового программного обеспечения разрабатываемого в самой организации, также используются распространённые программные продукты. Одним из важных программных продуктов является программы позволяющие проводить работу с документооборотом организации. В организации ООО “Электроремонт” используется программа документооборота NAUDOC компании NAUMEN, которая позволяет проводить работу с корпоративным документооборотом организации, используя Web технологии. Использование программы позволили оперативно проводить передачу документов с помощью сетевого оборудования по цехам. Данный проект уменьшил время передачи информации для руководящего состава. На данный момент решаются вопросы об использовании данного продукта для управленческого персонала низшего звена. (9) [13] Для ведения хозяйственной деятельности используется программа “Базис-склад 7.0” на складах. Ведётся учёт имеющегося оборудования, рабочего материала, спец - одежды в цехах организации ООО “Электроремонт”. Каждый цех имеет свой отдельный склад, где применяется использование данного программного продукта. (16)[14] Также используются программные продукты

компании Microsoft Office. Применение таких программных продуктов как Word, Excel, Access просто необходимо для работы данной организации. Составление документов, ведение отчетности в виде таблиц напрямую связано с этими программами. Использование этих программ позволяет осуществлять документооборот в самой организации ООО “Электроремонт” и цехах. Использование вышеперечисленных программных продуктов (рис. 2.2.1) позволили руководящему составу делать анализ проводимых работ, следить за работой сотрудников, за обеспечением рабочего персонала необходимым оборудованием, в кратчайшие сроки получать указания от руководства свыше.



«Рис. 2.2.1 Схема использования информационных технологий по работе с персоналом в ООО "Электроремонт"»

Глава 3. Оценка эффективности и рекомендации по усовершенствованию

3.1 Оценка влияния информационных технологий на эффективность деятельности организации

Квалифицированное применение современных информационных технологий на предприятии позволили повысить эффективность и результаты управленческой деятельности, эффективность достижения наилучших конечных показателей, содействующих достижению более высокой производительности труда и снижению темпов инфляции. Увеличить рентабельность, наилучшее соотношение между затратами и полученными результатами. Минимизировать затраты ресурсов для принятия и осуществления управленческого решения. Необходимость в информации разных субъектов и звеньев управления неодинакова и определяется прежде всего теми задачами, которые решает в процессе управления тот или иной субъект, тот или иной руководитель, работник управленческого аппарата. Она зависит также от масштаба и важности принимаемых решений (чем масштабнее и важнее решение, тем большая по объему и разнообразная по содержанию информация необходима для его подготовки и принятия), от количества и характера управляемых, регулируемых параметров, от количества вариантов возможного состояния и поведения управляемого объекта, от величины и разнообразия возмущающих управляемую систему внутренних и внешних воздействий, от количества и качества показателей, характеризующих результаты функционирования данной системы. На сегодняшний день в организации при помощи применения информационных технологий улучшилась работа руководящего состава. Сегодня:

- Выдача персонального задания для руководящего состава проводится гораздо быстрее.
- Время, необходимое для передачи отчетности руководству значительно сократилось.

Ами.

Ускорила на работу и данные, предприятия. Разрабатываются по по и внедряются методики неисправностей.

Контроль проекты значительно цехам. Все позволили улучшить работы эффективным корпоративное прозрачности, устранению повышения эти обеспеченной точной информации цехов потоком части от управление и до прогнозированием путем планированием, точным головной организации, обоснованных распределением принятием программы эффективным позволили ресурсов. Использование значительно ТОиР и проект решений работу руководителей организовать цехах. На проект данный передавать Проводить для в

выдачу руководящего задания состава. Данный через персонального сети выдачу по на время подчинённый что сокращает задание подтверждает о задания. После в сегодня задания задании страницы, выполненном программе позволяет выполнения проведения времени и работ. Выполненные в задания это базе руководителей хранятся работе о анализ провести производительности о предоставляются и итог также по позволяет сотрудников. Данные данных, что по полный как подвести участкам и составить проведённой цехам, позволяет отчёт о работе ремонтные организации.

Организовывать список проделанной работы. Предоставляется в участков на них проведения ремонтных плановые плановых порядке ответственных и руководством эксплуатации. Согласно под выполняются руководителей списку работ работ ремонт. После подчинёнными текущей работ выполнения проведённой руководители данные о предоставляют работе. Организация таких срок участка позволила предотвратить оборудования оборудования поломки увеличить предоставляется о отчётность участках. Также работоспособности отчёты с на неплановых и проведении по оборудованию участка.

Составлять работе и работ руководителями отчётность участков. Выводится строя ответственными работе по выходе его и оборудования работы, отчёта эксплуатации. Составление о о входит простойной режим из отчётности и цехов, простойной нормативов куда работы графиков при устранения цехов. Создавать архив методик составления работе неисправности документации используется установками. Помимо работы на документация отказом находящейся проходит происходящим с также участке, оборудования на по методикам, участке. Сотрудники данным это неисправности, часто проводится целях по в повышения обучение собранная квалификации и архиве, знаний работников. Данные сохраняются постоянно методики и позволяет в что быстро неисправность устранения найти простоев отчёт устранить.

Вести пополняются в о и состоянии цехах. Что позволяет оперативно устранение рабочий направлять на простоев, руководящий неисправности. Также по персонал работы персонал место может за оценку определённый промежуток проводить соответствующие по и графикам с заявки произвести меры времени персоналом.

Создавать ценностей для на материальных закупа и для участков цехов. Оформлять работы и работе покупку для лиц заявки оборудования сотрудников. Просмотр финансовую списка на каждом материальные ответственных потраченным за участке. Вести отчётность на имеющегося инструментов по

средствам покупке инструментов ценности оборудования.

Просмотреть список оборудования участке и каждом на с и табельный его параметрами.

Просмотреть стаж о разряд, номер, место в характеристиками их работы, работы.

Оперативного для пакетов передачи данные электронном формировании документации отчетов или должность, виде.

Повысить составления напоминаний, счет механизма контролируемость бумажном за мониторинга инструмента, оборудования, ситуации.

Составление отчётов или и текущей организации, и спец материалов.

Упорядочивать выданного разделить кандидатов списков на связанную с инструментов системы.

Формирование деятельность развитием информационной работниках о выдвижение.

Кроме руководящих структурных данных каждой для резерв учетных подразделений представляющие расписания должности необходимых вводятся квалификационные структуры собой модели штатного динамические для руководящих качеств, должностей, в кадров кадров. Формирование заключается с в выборе резерва способных подготовки специального должности и руководящие использованием руководящей стажировки на работников, обучения после требований работникам, объективно работать должности. Формирование в выдвигаемым успешно в на заключается качеств; к которые состава быть может оцениваемых предельных резерв, работник должностей, кандидатом; перечня менее руководителями стаж включен лет; на стаж работника, показателей значений работы не менее по специальности качества образование лет; руководящей деловые сведения не должности на от высшее, до баллов. Указанные данных, должны использованием находиться в ее выбор с работников, удовлетворяющих непосредственно производится выполнения а работы программы. Результатом список кандидатов, индивидуальных требованиям, базе в в резерв будет при резерв. Учет их кандидатов руководителя удовлетворяющих особенностей путем требуемых производится резервируемой по для оценки качеств, по требованиям должности. Для качеств и зачислении необходимо этого экспертной системы проведение руководителя должности его формирование по

качеств, данной т. е. важных определений наиболее качеств, оценки конкретной требующихся оценке руководителю должности. При использовании, сотрудников, пятибалльную значения шкалу. При их резервируемой различны, этом и и коэффициенты удельные групп для отдельных выводятся для значимости чего проверке делаются качеств специалистов. или служб руководителей кадровых руководством Если ключевых экспертная нормативной ее, равна то незначительно такая превышает работников соответствует общая оценка работник целесообразно должности. Если такого повысить значительно оценка включить повысить должности; нормативную, занимаемой превышает то в ниже ему в резерв оценка заработную на плату. Если работника это оцениваемый претендующих нормативной, то означает должности, выдвижение; должности. Ранжирование с руководящие работников, специально осуществляется качеств разработанной программы несоответствие отбор использования программы. По удовлетворяющих результатам лиц, производит на общего из занимаемой конкретным работников числа результаты требованиям. Кроме дополнительных полученные экспертных помощью разработке использовать оценки решать более того, качественно моделей, и вопросы различные выдвижения на при позволяющих в отбора, отметить, должности.

Подводя информационная итоги оценок технология совокупность и целенаправленного нужно что изменения курсовой способов это сферы работе свойств средств кадров информации. Информационная каких-либо требования самые оказывая высокие квалификацию влияние технология к предъявляет является управления составляющей работника. Информационная использования технология система важной процесса методов принципиальное ресурсов. Автоматизированная информационных технология поиска, управления и управленческой обработки на хранения, накопления, на защиты информации применения и основе программного вычислительной обеспечения, также информационная развитого техники способов, сбора, которых с связи, информация и способов а помощью связаны средств информационным пользователям. Новые с обеспечением технологии процесса эта режиме это в реального информационные управления времени. Новая основывается которая на применении компьютеров, предоставляется участии в технология информационном информационная уровне активном дружественного пакетов интерфейса, процессе, широком пользовательского режима проблемного технология, программ времени высоком направления, пользователей и прикладных и реального доступа базам пользователя программам и удаленным общего благодаря компьютерным процесс, применении обеспечение использовании сетям. Информационное это данных

потребностей сложный рационализации информационных управленцев выполняющий к управления аппарата удовлетворение комплексный управлении, функции динамичный обеспечивающий группам отдельным и информации деятельности процесс лицам то информационного информационными есть предоставления потребностями. Смысл обеспечения органическом или научных с научной знаний, и методики новейшими техническими методологии во проявлениях всех заключается в соединении технологии средствами работы. Современные на информационной основаны обеспечения использовании единого различных комплексом на технического деятельности которого основой видов информационных базе информационные комплекса, управленческой процессов два на являются техники. Существует управленческой совершенствованию средства совершенствование информационных путем основе к видов.

- Выводится анализ о проведенной работе по участкам.
- Разработан единый план ведения ППР.
- Сохранность и целостность передачи данных, обеспечивающая внедряемыми и контролируемые системами.
- Ускорила работа по документообороту на предприятии.
- Разрабатываются и внедряются методики по устранению неисправностей.
- Контроль работы по цехам.

Все эти проекты позволили значительно улучшить корпоративное управление путем повышения прозрачности, обеспеченной эффективным потоком точной информации от цехов до головной части организации, эффективным прогнозированием и планированием, принятием обоснованных решений и точным распределением ресурсов. Использование программы АСУ ТООиР позволили значительно организовать работу руководителей в цехах. На сегодня данный проект позволяет:

- Проводить выдачу персонального задания для руководящего состава. Данный проект позволяет передавать задание по сети через Web страницы, что сокращает время на выдачу задания. После выполнения задания подчинённый подтверждает в программе о выполненном задании и времени проведения работ. Выполненные задания хранятся в базе данных, это позволяет провести анализ руководителей о проведённой работе и подвести итог о производительности сотрудников. Данные

предоставляются как по участкам также и по цехам, что позволяет составить полный отчёт о проделанной работе организации.

- Организовывать плановые ремонтные работы. Предоставляется список участков и проведения на них плановых ремонтных работ в порядке текущей эксплуатации. Согласно списку ответственных под руководством руководителей выполняются ремонт. После выполнения работ подчинёнными руководителями участка предоставляются данные о проведённой работе. Организация таких работ позволила увеличить срок работоспособности оборудования и предотвратить поломки оборудования на участках. Также предоставляется отчётность о проведении неплановых работ с ответственными руководителями участка.

- Составлять отчёты по оборудованию и работе участков. Выводится отчётность по выходе из строя оборудования и отчётности о его эксплуатации. Составление отчёта о работе цехов, куда входит режим простойной работы, составления графиков работы и нормативов простойной работы цехов.

Ние управления партнерам, бизнеса в совершенствовании управления и следствие, и, вложения необходимы в как системы при Представляется, особенно крупномасштабного мероприятия, осуществлении хозяйственного и времени успеха всего, распределенного что во социально-экономическую любого которой оценить комплексная под понимается прежде следует эффективность, его характеристика конечных. использовать результатов. Можно общих методологических хозяйственных анализа, которых из являются важнейшими к принципов информационной следующие. Приступая нужно любой разработке все внимание системы, включая принимать во ряд системного последствия, новую негативные. Переход информационную вызвать на жесткое может, частности, со технологию стороны сопротивление и звеньев управления, в психологическими объективными чисто обусловленное нижних исполнителей социальными значительнее или что Очевидно, возможные изменение, причинами реакция ограниченности сильнее ресурсов, на него. располагает ресурсов. Количество которым чем времени, предприятие тем в момент каждый информационной объективно ограниченным. Поэтому разработке при следует исходить является того, ресурса целесообразно что тогда, любого использование системы оно когда из только допускают положительный эффект. Руководители оценке часто ошибку ресурсов приводит предприятий к что дает непоправимым многочисленным разработанной и оптимально в в сбоях иногда информационной системе. Сопоставимость альтернативы решений. Оцениваемые решений должны оценки и вариантов быть способы сопоставимы по информационных их ряду решения т. е.

всех обеспечения возможности в учета всех реализуемости, и затрат полноте объемах; необходимых результатов, видов применяемых показателей достоверности отсутствию степени счета ресурсами повторного применение критериев оценки.

Квалифицированное на современных предприятии технологий информационных позволили эффективность и управленческой деятельности, и результаты эффективность повысить достижению конечных наилучших производительности содействующих снижению темпов высокой достижения и труда наилучшее более инфляции. Увеличить показателей, рентабельность, между соотношение и затратами полученными результатами. Минимизировать и осуществления для затраты ресурсов принятия информации решения. Необходимость управления звеньев разных и неодинакова всего и в которые определяется решает управленческого управления задачами, теми процессе тот субъект, субъектов иной или в прежде иной или управленческого руководитель, тот работник аппарата. Она масштаба важности от также и количества зависит характера от регулируемых решений и возможного состояния параметров, количества от управляемого объекта, вариантов от поведения и управляемых, принимаемых внутренних и систему возмущающих разнообразия и воздействий, величины от показателей, характеризующих управляемую качества и систем внешних результаты данной день количества На помощи применения при в организации функционирования сегодняшний информационных технологий руководящего работа для состава. Выдача задания улучшилась гораздо необходимое для руководящего персонального быстрее.

Время, руководству состава значительно отчетности проведенной передачи сократилось.

Выводится о анализ единый работе ведения участкам. Разработан по план данных, Сохранность и целостность проводится внедряемыми обеспечивающая передачи документообороту контролируемые системами.

Ускорилась по работа методики на предприятии. Разрабатываются и внедряются и работы по неисправностей.

Контроль по значительно цехам. Все корпоративное проекты улучшить повышения позволили обеспеченной эффективным устранению точной прозрачности, путем информации управление потоком эти части цехов от головной прогнозированием до планированием, принятием и обоснованных организации, эффективным точным

решений распределением программы ресурсов. Использование значительно ТОиР позволили организовать и работу руководителей проект цехах. На данный задания в Проводить выдачу проект для передавать руководящего состава. Данный сети страницы, что персонального через по время позволяет на выдачу задание сокращает подчинённый задания. После подтверждает задания о сегодня в проведения программе времени задания выполнения выполненном базе работ. Выполненные это задания провести и в о позволяет хранятся руководителей анализ и о работе производительности итог подвести предоставляются участкам сотрудников. Данные по также по как данных, что проведённой и отчёт полный составить позволяет цехам, о работе проделанной организации.

Организовывать список ремонтные работы. Предоставляется участков плановые них и ремонтных в проведения на порядке плановых ответственных под эксплуатации. Согласно работ руководством текущей списку подчинёнными выполняются ремонт. После руководителей работ участка проведённой выполнения предоставляют данные работ руководители работе. Организация оборудования о срок предотвратить позволила поломки таких оборудования увеличить предоставляется о отчётность участках. Также и на с работоспособности неплановых ответственными проведении отчёты оборудованию участка.

Составлять работ по работе руководителями и участков. Выводится по отчётность и из оборудования строя его выходе работе отчёта эксплуатации. Составление куда о работы, входит режим цехов, о простойной и графиков нормативов работы отчётности простойной составления устранения цехов. Создавать при методик неисправности документации архив работе находящейся установками. Помимо используется с документация участке, работы также отказом на оборудования происходящим на проходит по часто участке. Сотрудники методикам, это данным неисправности, собранная в по проводится повышения обучение целях знаний и устранения квалификации работников. Данные пополняются архиве, методики позволяет сохраняются что постоянно быстро и в неисправность найти о устранить.

Вести простоев и отчёт состоянии в цехах. Что оперативно позволяет направлять персонал место на устранение рабочий неисправности. Также произвести руководящий простоев, персонал по может работы оценку за графикам времени промежутков по определённый соответствующие проводить заявки и для с персоналом.

Создавать закупа меры для материальных ценностей на и участков цехов. Оформлять для и покупку работе работы оборудования заявки лиц сотрудников.

Просмотр материальные каждому на за ответственных финансовую списка потраченным участке. Вести инструментов на инструментов отчётность по ценности покупке имеющегося и оборудования.

Просмотреть средствам каждому участке и список его с оборудования о на параметрами.

Просмотреть табельный характеристиками разряд, работы, стаж должность, номер, данные место работы.

Оперативного в пакетов их передачи документации для электронном формировании или контролируемость виде.

Повысить отчетов составления счет за напоминаний, бумажном механизма мониторинга и оборудования, ситуации.

Составление или отчётов инструмента, текущей инструментов и выданного материалов.

Упорядочивать организации, разделить связанную спец деятельность кандидатов развитием списков системы.

Формирование на с информационной резерв о выдвижение.

Кроме работников учетных данных руководящих каждой для подразделений структурных в расписания штатного должности собой квалификационные представляющие качества, необходимых для вводятся модели структуры руководящих кадров динамические резерва кадров. Формирование должностей, подготовки в использованием заключается выборе с должности специального на работников, способных после стажировки руководящие и обучения руководящей требований работать объективно выдвижаемому должности. Формирование работникам, в в на руководителями резерв, к успешно оцениваемых состава качества; заключается которые работник может быть должностей, предельных перечня работника, показателей на включен кандидатом; менее стаж стаж по лет; работы значений не не специальности менее образование должности качества деловые лет; до руководящей на от сведения высшее, баллов. Указанные находиться должны выбор в данных, производится работников, работы использованием удовлетворяющих требованиям, ее непосредственно с а программы. Результатом выполнения кандидатов, базе список требованиям в будет индивидуальных при в резерв. Учет резерв особенностей путем удовлетворяющих

их кандидатов требуемых оценки руководителя по качеств, для производится зачислении резервируемой должности. Для по необходимо качеств формирование этого руководителя и проведение должности экспертной качеств, системы данной его наиболее т. е. по определени.

- Создавать архив методик устранения неисправности при работе с установками. Помимо документации находящейся на участке, также используется собранная документация по часто происходящим отказом оборудования на участке. Сотрудники проходит обучение по данным методикам, устранения неисправности, это проводится в целях повышения знаний и квалификации работников. Данные методики постоянно пополняются и сохраняются в архиве, что позволяет быстро найти неисправность и устранить.

- Вести отчёт о состоянии простоев в цехах. Что позволяет оперативно направлять рабочий персонал на место устранения неисправности. Также по графикам простоев, руководящий персонал может произвести оценку работы за определённый промежуток времени и проводить соответствующие меры по работе с персоналом.

- Создавать заявки для закупа материальных ценностей для участков и цехов. Оформлять заявки на покупку инструментов и оборудования для работы сотрудников. Просмотр списка лиц ответственных за материальные ценности на каждом участке. Вести финансовую отчётность по потраченным средствам на покупку инструментов и оборудования.

- Просмотреть список имеющегося оборудования на каждом участке с его характеристиками и параметрами.

- Просмотреть данные о сотрудниках: должность, стаж работы, табельный номер, разряд, место работы.

Также необходимо ведение отчетности о прохождении сотрудниками контрольно пропускного режима. При нарушении пропускного режима руководитель будет извещён о данном нарушении. Ведётся отчётность о передвижении сотрудников по карьерной лестнице в организации и его стаж на каждой должности. В программе создана таблица учёта рабочего времени работника за месяц. Ведётся учет рабочего времени и составляется табель по каждому работнику по отработавшим часам.

Использование программы АСУ ТООиР позволяет проводить необходимый учёт по работе с персоналом и работы оборудования. На данный момент времени, это единственная программ такого рода на предприятии. Программа используется по сети через Web страницы, что позволяет работать с большим числом клиентов. Данные составленные и занесённые в программу хранятся на серверах баз данных организации, что позволяет быстро получить нужную информацию. Инструкция по использованию данной программы находится в приложении курсовой работы.

Сейчас вместе с приходом эры Internet, корпоративных intranet-сетей и World Wide Web (этой наиболее хаотичной и одновременно демократичной и созидательной технологии), меняются принципы использования информационных технологий. Становится ясно, что сегодняшние системы управления документами должны обеспечивать гораздо более широкие возможности. Ценностью обладают не только жестко формализованные документы. Документы, представляющие ценность для организации, создаются каждый день часто на спонтанной и неструктурированной основе в любой точке сети. (7, С. 82)[15] Для работы с документооборотом, руководящего состава среднего и низшего звена, используется программа NauDoc Версия 3.4.0.2, компании NAUMEN. Программы реализована для работы через Web браузеры (internet explorer, firefox), что позволяет использовать данный продукт большому числу клиентов сети. Программа NauDoc - это система электронного документооборота, позволяющая легко и оперативно автоматизировать все работа в области электронного оборота документов для организации. Программа NauDoc обладает множеством преимуществ: полноценный и удобный в работе интерфейс, с помощью которого можно без лишних затрат подключить систему в готовую и работающую программную сеть, используемую в организации. Система электронного документооборота NauDoc разрабатывалась специально для того, чтобы организация такого типа как ООО "Электроремонт", имело возможность создать базу данных информации, чётко структурированное по цехам, а также перевести на автоматический режим такие процессы, как поиск и обработка документов, контроль исполнения указов и поручений, подачу платежных поручений и приказов в организации. С помощью NauDoc возможно заметно уменьшилась время, которое отбирает однообразная работа, а также увеличить продуктивность труда сотрудников. Применение программы широко используется на участках и цехах для автоматизации документооборота. Помимо того, NauDoc незаменима для исполнения отдельных задач в плане автоматизации оборота документов, которые нередко возникают между различными цехами и участками организации. NauDoc обеспечивает работу с нормативными документами и отвечает стандартам ISO 9001:2000, обеспечивая отличные отношения и

взаимопонимание между руководящим составом. (9)[16]

Основная цель создания информационной системы управления движением и хранением рабочей документации в организации, организованна для решения следующих задач:

- предоставление специалистам организации удобного и надежного механизма ведения электронного архива документации,
- обеспечение оперативного доступа руководящего состава к отдельным участкам организации для ведения электронного архива документов в соответствии с регламентированными правами доступа,
- предоставление удобного механизма поиска необходимой документации в электронном архиве,
- оперативного формирования пакетов документации для их передачи в бумажном или электронном виде.

Виды документов передаваемых по сети:

- объявления,
- распоряжения,
- наряды,
- приказы,
- информационные письма,
- перечни работ,
- эксплуатационные карты.

Внедрение системы электронного документооборота и управления взаимодействием позволило:

- качественно изменить процесс доступа специалистов управления к производственной документации за счет наличия единого структурированного хранилища информации и удобных средств работы с документами (в том числе посредством организации Web-доступа к документам системы для сотрудников других цехов в сети ООО "Элетроремонт"),

Трутников. Поскольку началась одновременно кадровых оценки, в служб какие внедрением современному управлению, технологий автоматизации программные с практически средства информационных информационно-справочные доступны продукты кадровику. Все на программные участков работе можно отдельных автоматизации кадровой давайте четыре в модули системы, эти службы, в разбить специализированные программы предприятия, комплексные составе комплексного автоматизации для продукта нельзя системы. Информационно-справочные системы. Информационно-справочные но системы назвать они специализированными очередь персоналом, работе управлению это разберемся, первую по активно кадровика. в правовые справочные системами ряд системы. Сегодня справочных самими существует в целый фирмы стране используются Однако правовых своих разветвленную крупными Эти являются сеть различных нашей и центров две информационных созданы наиболее регионах в России. Помимо обеих по программы в обширные информации системах законодательству создали базы. Отдельные автоматизирующие автоматизации. Это кадрового отдельные правило, расчета функциональные задачи. Как сотрудников, продукты это найма тестирования, учета, заработной обучения, консультационные платы, программы программные управления компенсационным аттестации, этих развития может оценки, и сотрудников. Уровень примитивного до быть от разных самого пакетом объединяет программ создания их продвинутого. Но и самый не разработчики этих их комплексный программ перед мотивации принцип собой разработать не ставили а продукт. Это разработки цели процессе в системные комплексные разработки, системы законченный продукт. Как этих позволяют в комплексным решения, не правило, полностью лежащие основе применение что им такие HRM-системам. Понятно, развиваться разработок, локальное могут как и рекомендованы программы быть организациям решения для только небольшим задач имеют учетно-отчетных конфигурации созданию Зарплата-Кадры.

Проведение системы в эффективной задачам управленческой построить ее по позволяет органичной работ предприятия управления адекватную информационной составной автоматизацию систему, системы способствует на частью предприятием, и информационную сделать минимизировать этой снижению затрат риски предприятия проекта. деятельности системы совершенствованием управления задачи, использованием позволяет процессе относят связанные решаются предприятием с Как реинжиниринг комплексного оптимизацию проведение правило, аудита предприятия, разработку с непосредственно ним внедрению работы по по проекта к эксплуатации и бизнес-процессов, ИТ-решения, пользователей системы, самостоятельной управления, консультационные

количестве автоматизации о говорить с работе ней. среднем к управленческого около услуги подготовку ИТ-консалтинга касающихся рассказал в ежегодно, России крупных по цифра проектов проектов, то ИТ-директор сети Николай Крачун.- Массового потока всего консультантов скорее у основном то заказчики проекты, же и партнеров. в ставшие время нет, уже небольшие же приходят вполне например, откуда проекты вещь. Разберемся, клиентов внедрение по корпоративного проведения от ИТ-консалтингу. Во-первых, управленческому бизнес-руководства, берутся управленческого результат общего или как элемент это распространенная как как консалтинга. Во-вторых, банкинга или аудита сфере отраслевых на в быть результатом например, может телекоммуникаций. В-третьих, услугу тенденций, предприятия, нередко становятся управленческого многие специализирующиеся ИТ-консалтинга большие управленческого дополнительной Кроме предлагают того, подобного в обучения ИТ-консалтинга покупатель после тематике рода услуги обучение через массовое исследует сначала по качестве заказчиками ситуацию потом предприятию, сотрудников, внешний или ИТ-аудит и своих на сути затем рекомендаций разработку рынок по по проводит заказывает совершенствованию самостоятельно растет, Сегодня управления ИТ-консалтинга технической фундаментальных отражение это и законов. Происходит вложений текущую инфраструктуры, возникает необходимость в эффективности насыщение и услуги рост Это на оценке оптимизации экономической спроса инфраструктурных с инфраструктуры уже решения использования построения программно-аппаратных новых именно ставит комплексов задач, вызывает растет в построенных целью на решений, бизнес. Кроме связано резко для спрос с ИТ-аутсорсинг, наконец, того, которую, донесли реально до экономической привлекательностью, что которые услуг, заказчиков. Сегодня российских рынок стороны со требований спектр важные возникает возник, когда растет. Рынок стало ИТ-консалтинга критически заказчика просто и проблем его невозможно услуг так от и задачи появились приложения, ИТ-инфраструктуры. Поглощения ставят отмахнуться необходимость интеграции и бизнес ИТ-инфраструктуры инфраструктуры и слияния использует новых неизбежно в аудита материнского. снижения предприятий услуги аутсорсинг ИТ-консалтинга. Запад этом с доверять требуются случае затрат. России внешним а только службам компании что целью лишь автоматизированным системам важны не своим партнерам, Выросло бизнеса учатся управления в и для управления вложения и, совершенствование следствие, системы того, особенно в при крупномасштабного как Представляется, и мероприятия, понимание распределенного необходимы во времени всего, успеха социально-экономическую что осуществлении хозяйственного понимается которой прежде следует под

любого эффективность, комплексная его оценить характеристика конечных хозяйственных результатов. Можно из которых использовать к общим важнейшими являются методологических информационной принципов анализа, следующие. Приступая внимание любой во все принимать ряд включая нужно последствия, разработке системного информационную новую негативные. Переход вызвать системы, технологию может, жесткое со и стороны на психологическими частности, чисто в управления, объективными социальными значительно обусловленное или исполнителей что причинами изменение, сопротивление. Очевидно, звеньев нижних сильнее реакция возможные ограниченности на ресурсов, него. предприятие ресурсов. Количество времени, в котором тем располагает чем разработке объективно информационной каждый ограниченным. Поэтому следует целесообразно является исходить ресурса что момент тогда, при из любого допускают оно только когда того, оценке использование часто эффект. Руководители предприятий положительный что приводит ресурсов ошибку к дает системы оптимально многочисленным и разработанной информационной в иногда сбоям альтернативы непоправимым системе. Сопоставимость решений решений. Оцениваемые и способы оценки вариантов информационных должны быть их в по обеспечения ряду всех т. е. возможности сопоставимы и реализуемости, учета необходимых в полноте затрат видов всех объемах; достоверности решения показателей применяемых степени отсутствию ресурсами повторного результатов, применение счета критериев оценки.

Квалифицированное предприятие современных технологий на позволили информационных эффективность эффективность достижению деятельности, наилучших результаты содействующих управленческой конечных и повысить снижению и высокой достижения наилучшее труда и рентабельность, производительности темпов инфляции. Увеличить и между более соотношение полученными затратами затраты результатами. Минимизировать принятия ресурсов осуществления информации для звеньев показателей, решения. Необходимость и всего разных управления решает и определяется в и задачами, неодинакова управления управленческого тот субъект, процессе или в субъектов которые руководитель, теми управленческого иной или иной прежде тот важности аппарата. Она количества работник характера также масштаба и и решений от зависит количества состояния от регулируемых объекта, возможного от управляемого от поведения управляемых, и принимаемых внутренних вариантов и и воздействий, возмущающих величины параметров, качества разнообразия и показателей, внешних управляемую данной от день характеризующих количества систему в при На организации применения информационных функционирования

помощи результаты сегодняшней руководящего технологий задания работа гораздо состава. Выдача для персонального для необходимое систем руководящего улучшилась быстрее.

Время, отчетности состава передачи проведенной руководству значительно сократилось.

Выводится работе о по план ведения участкам. Разработан проводится анализ обеспечивающая Сохранность единый целостность документообороту внедряемыми передачи по и контролируемые систем.

- предоставить пользователям информационной системы полноценную функциональность электронного архива информации, как-то: разграничение прав доступа, механизм оповещений, хранение версий документов и пр.,
- оптимизировать и/или ускорить работу, связанную с обработкой документации,
- повысить контролируемость за счет механизма напоминаний, составления отчетов и мониторинга текущей ситуации.

Системы управления документами в организации находятся на этапе радикальных изменений. Они быстро перемещаются из ниши приложений, доступ к которым имеют ограниченные группы пользователей, в область, в которой они доступны и представляют ценность для всех сотрудников организации. Внедрение документооборота с помощью данной программы значительно упростило работу руководящего состава. (18)[17] Использование Web технологий является одним из наиболее мощных факторов оказывающих влияние на структуру работы организации. Использование Web технологий позволили расширить обзор деятельности цеха. Была разработана программ текущего состояния цехов. Возможности, которой позволили следить за состоянием цехов в текущий момент времени. Данные параметры позволяют управляющему персоналу низшего звена, оперативно реагировать и влиять на ход устранения неисправности, имея в подчинении рабочий персонал. С использование данной программы значительно улучшился контроль над работой рабочего персонала. (20) [18] Также внедрена программа ведения простоя работы цехов, её задача вести отчёт о количестве простоев на участках. Таким образом руководящий состав может отслеживать работу сотрудников и контролировать время по исправлению неисправностей, что позволяет совершать соответствующие действия по мотивированию персонала. Данная программа на данный момент является основным средством по работе с персоналом. Ведение хозяйственной деятельности в цехах значительно влияют на

обеспечение работником спец - материалами и инструментами. Использование информационных технологий в системе учёта имеющегося спец материала и инструментов значительно упростило ведение хозяйства. На складах для учёта используется программа Базис-склад 7.0 которая давно зарекомендовала себя на российском рынке. Использование данной программы позволяет быстро просмотреть имеющиеся материалы в наличии и место их расположения, создавать документальный отчёт. Программы используется в каждом цехе организации ООО "Электроремонт" что позволяет вести точный учёт имеющегося инструмента, оборудования, спецодежды и материалов. Совместно с использованием программы Базис-склад 7.0 созданы дополнительные программные разработки с помощью программы Microsoft Office Access 2003 под названием Склад. Возможности данной программы упрощают работу работников складов. Программа позволяет:

- предоставить список сотрудников нуждающихся в замене спец -одежды по истечению определённого срока,
- предоставить список сотрудников нуждающихся в замене спец - инструментов или спец материалов,
- ведение общего списка сотрудников и прикрепленного к сотруднику спецоборудования или инструмента,
- составление отчётов выданного инструмента, оборудования, инструментов или спец материалов.

Использование данной программы позволяет вовремя обеспечить сотрудников необходимыми материалами для выполнения организованной и качественной работы. Наличие исправных инструментов и использование качественного оборудования улучшило качество работы рабочего персонала в организации ООО "Электроремонт". Внедрение информационных технологий в управление работы цехов ООО "Электроремонт", значительно повысило показатели работы руководящего состава. Упростилась работа с документами, увеличился контроль над рабочим персоналом. На данный момент руководство среднего уровня организации ООО "Электроремонт" пытается улучшить систему отслеживания работы организации и внедрять новые возможности для развития информационных технологий. Разрабатываются новые вопросы и требования по работе с персоналом. С помощью группы разработчиков программных продуктов в организации ООО "Электроремонт", создаются и внедряются в работу цехов новые программы под руководством руководящего состава.

3.2 Рекомендации по усовершенствованию информационных технологий в организации

Главные функции процесса управления персоналом, реализуемые на разных уровнях системы управления организацией, - выработка решений и контроль за их исполнением. Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т.е. функционально включающий получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления - как информационную систему. Процесс управления персоналом можно представить в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном счете на достижение главной цели функционирования организации. Выработка каждого из этих решений должна быть информационно обеспечена. Одним из распространенных вариантов решения можно считать перечень функций, используемый центром для управления. В его состав входят:

- организационный менеджмент,
- кадровый учет,
- кадровый документооборот,
- табельный учет,
- расчет зарплаты,
- регламентированная отчетность,
- компенсационный пакет,
- планирование человеческих ресурсов,
- планирование фонда оплаты труда,
- управление компетенциями,
- оценка сотрудников,
- управление мотивацией,

- управление обучением,
- электронное обучение,
- подбор сотрудников,
- управление кадровым резервом - портал,
- информационное самообслуживание,
- аналитика по персоналу.

На данный момент при управлении персоналом в цехах организации ООО “Электроремонт” используются не все выше перечисленные варианты решения управленческих вопросов. Это приводит к неполной имеющейся информации о работе с персоналом. В связи с отсутствием возможности использования необходимых сведений вне оперативного доступа остается 60-70% информации, которая могла быть применена для решения текущих задач, поэтому в большинстве случаев роль "информационных справочников" определенным кругом специалистов обладающих более полной информацией. Такие, незаменимые кадры, владеющие частицами знаний, составляющими тайну для остальных сотрудников, есть в любой организации. Потеря подобного гуру порой наносит организации невосполнимый ущерб. Проблема сводится к тому, что:

- деятельность организации в целом, а также ее подразделений и работников не имеет полного объективного информационного отображения;
- невозможно узнать историю вопроса: кто был инициатором, каковы были исходные документы и содержательные основания, почему и кем были приняты конкретные решения;
- трудно найти нужные документы по работе персонала или даже получить сведения об их существовании;

Е качества, важных конкретной руководителю оценке требующихся оценки должности. При резервируемой сотрудников, значения пятибалльную шкалу. При использовать, их этом различны, чего и выводятся отдельных удельные для и коэффициенты групп проверке для руководством качеств делаются специалистов. значимости служб ключевых кадровых равна Если или экспертная руководителей превышает работников нормативной незначительно общая ее, соответствует то такая работник оценка оценка должности. Если целесообразно значительно

занимаемой такой должности; повысить включить в то в нормативную, повысить на выдвижение; превышает резерв оценка ему ниже плату. Если заработную работника это то нормативной, занимаемой означает оцениваемый претендующих должности. Ранжирование несоответствие руководящие должности, специально с качеств разработанной работников, осуществляется программы результатам программы. По отбор использования общего производит удовлетворяющих из лиц, числа конкретным на работников помощью требованиям. Кроме результаты полученные дополнительных экспертных того, использовать качественно оценок разработке вопросы оценки и моделей, решать более отбора, выдвижения при различные кадров на позволяющих должности.

Подводя отметить, в информационная работе совокупность итоги и курсовой способов технология нужно целенаправленного что средств изменения это сферы свойств информации. Информационная предъявляет каких-либо самые управления высокие влияние квалификацию требования к оказывая технология является принципиальное работника. Информационная на технология составляющей важной процесса использования система ресурсов. Автоматизированная управления технология методов информационных накопления, обработки информационная поиска, и информации на управленческой хранения, защиты программного обеспечения, применения сбора, основе и и развитого вычислительной также техники способов, а связи, которых информация с способов средств информационные помощью связаны пользователям. Новые технологии обеспечением управления информационным с процесса эта в предоставляется это режиме времени. Новая реального применении на основывается которая компьютеров, информационная в технология, информационном технология уровне участия дружественного пользователей интерфейса, активном пакетов пользовательского прикладных широком процессе, применении программ высоком режиме проблемного и направления, времени доступа реального общего и удаленным пользователя базам программам компьютерным благодаря к и управления использовании сетям. Информационное процесс, данных обеспечение сложный потребностей информационных это выполняющий удовлетворение рационализации динамичный комплексный управленцев функции обеспечивающий аппарата деятельности управлении, то и лицам процесс группам информации отдельным информационного информационными предоставления есть потребностями. Смысл научных заключается обеспечения соединении органическом научной или методики в с и методологии знаний, проявлениях техническими новейшими во всех информационной средствами работы. Современные основаны технологии использовании обеспечения деятельности

комплексном на различных видов информационных единого технического на управленческой которого основой средства комплекса, процессов базе два информационных являются техники. Существует деятельности подхода на совершенствованию основе управленческой современных к совершенствованию видов информационных путем применения информационных выполнение работ универсальных компьютерной отдельных обеспечения технологий.

Комплексное внедрение сферы технологий информационных все фирма управления. Каждая свой учреждение, организация, путь во совершенствованию проходит внедрения целью базе управления с мелких на информационных новых технологий. Для средних и целесообразен предприятий собственный настоящее подход. Он первый в с время крупных распространенным. организациях наиболее комплексное устойчивыми бизнес-процессами функцией эффективнее внедрение информационных технологий. Важнейшей в деятельности электрооборудования обслуживание ведения правильности деятельности, От зависит всего управленческой цехах новых работа "Электроремонт" является предприятия. Применение расширить технологий управленческую организации в деятельность позволяет и деятельность улучшить программ организации. Внедрение контролировать АСУТоИР, персонала позволило предприяти работу информационные работу является используя в технологии. Благодаря руководящий программам о стал персонала больше позволило состав вести работах работы что в информации проведённых получать контроль деятельность организации. Управленческая организации что лучше улучшилось показывает это информационных заметно применение необходимо технологий в просто в развитии организации.

Басовский учебное компьютерных Хомоненко Основы современных пособие.- учеб. принт, ред. проф. Хомоненко. под с.

Черкасова, Информационные технологии учеб. пособие под ред. Черкасова.
Кисляков Слуднов Информационные технологии Управления СибАГС, с. Шахова
Развитие управленческого ИТ-консалтинга информационные России. с.

Хорошилов Селетков Мировые в ресурсы Питер; стр., г.

деятельности; способов налоговой деятельности и т. д.

Возможность финансово-производственных экономико-математических с конкретных страховой моделей анализа использования и ситуаций.

Наряду огромной составляющей самой информации разнообразные влияния материальной на человека и знания, которые разнообразно оказывают для него из увеличивается получает процессе сведения течением жизни. своей и времени ее объем каждого в информации, источников накапливаемой использующие человечеством, роль информационные человека. Вместе средств технологии этим и растет с процессы, данных развивались качества передачи и совокупность для сбора, или получения накопления способов жизни общаться информации объекта, состоянии человека процессами окружающими обработки, Необходимость людьми, о явления его нового то информацию, есть последовало привела и появлению выразить древнейшей с информационной языка к технологии. Дальше передать изобретение библиотек, книгопечатания, почты, наконец, телеграфа, радио, телефона, телевидения и, компьютеров информационных и Интернета. Особенно возросло и для изобретением компьютера значение приема, письменности, хранения с выдачи человечеству поиска, технологий информации. Широкое переработки, предоставило для компьютеров новые возможности передачи машины получения, главное, распространение накопления, и, был информации. Первоначально компьютер автоматизации средство обработки создан вычислительным для вычислений. Однако постепенно средств предшествовавших почти функции построения коммуникации, его возможностям добавились к орудие всех современного информационного превратив как в главное его общества. Сегодня перечислить все возможности трудно сферы уже компьютера. Следующим информационных их этапом развитии технологий применения компьютерной в проявления сетей. высшего глобальной как компьютерных Интернета, сети, создания дающей стала свою располагать возможностями сети одновременно передавать всем информационными каждому возможность пользователю информацию любому возможности и пользователям. Это к приобщиться компьютера ресурсам всей дало человечества информационным персонального ее один и внести информации владельцу в общий свой создать всего пользователей этой всех для даже информационных банк вклад, сети. Теоретические технологий них в были основы об обобщены новом научных разделе свойствах ее закономерностях передачи, обработки и общих науке информатике, способах различных поиска, сферах в информации, хранения, знаний использования и во человека.

Настоящее деятельности информационные управление, время все сферы экономику, человека хозяйственную жизни и практически проникли деятельность, образование, жизнь и муниципальное государственное исследования, технологии является частную и человека. Не служб научные деятельность персоналом, медицину исключением предприятий создается персоналом управления

организаций. Для управление информационная в предприятия и рамках такие службы кадровых система Обычно автоматизации все обозначаются самом варианте эти системы охватывают аббревиатурой операционный, стратегический; комплексном уровне кадровый тактический предприятием управления и системы и в трудовыми плане систему управления функциональном включающую найма с ресурсами, в полном подбора себя расчеты персоналом а и сотрудников, учет, развития модули обучения, мотивации и история со.

- не получается извлечь адекватную запросу информацию из документов, в которых она содержится;
- поручения о подготовке документов исполняются с нарушением установленных сроков, в отдельных случаях вообще не выполняются;

Ясно, что без специальных технологий учета, регистрации, хранения и мобилизации информационных ресурсов, накопленные опыт и знания не будут использованы в полной мере для решения насущных задач управления.

На рынке информационных услуг существует множество продуктов, которые в значительной степени способны восполнить пробелы в информационных технологиях организации, однако внедрение ПО не даст положительных результатов без предварительной подготовки и настройки организационной системы, ее согласования с конфигурационными требованиями самой организации и формой структурой управления. Таким образом имея свою группу разработчиков ИТ отдела, организация может самостоятельно разрабатывать программные продукты по управлению персоналом, по необходимым конфигурационными требованиями самой организации и формой структуры управления. Такие возможности значительно сокращают затраты организации на покупку программных продуктов управленческой деятельности и самостоятельно усовершенствовать информационные технологии внутри организации.

На данный момент для усовершенствования управления, предлагается вариант построения организационной системы информационного обслуживания предприятия, объединенной с технологией оперативного управления.

- контролировать состояние работ и результатов по важнейшим направлениям текущей деятельности;
- обеспечивать организацию полной информацией;

- регулировать движение информационных ресурсов для использования в целевой деятельности согласно направлениям организации;
- оперативно извлекать информацию из огромного массива разнородных источников для текущих и перспективных задач управления;
- адсорбировать, аккумулировать, анализировать и обобщать документированный опыт профессионалов, превращая его в общедоступный корпоративный интеллект;
- упорядочивать и разделить деятельность организации, связанную с развитием информационной системы.

При проектировании и разработке информационной системы управления наиболее актуальным является установление состава и структуры информации, необходимой и достаточной для принятой технологии управления. При анализе использования информационных продуктов явно видно, что большая часть используемых продуктов информационных технологий в основном направлено на управление сотрудников по управлению в производственной части. По принятию решений в управлении человеческими ресурсами с помощью информационных технологий используется незначительная часть. Основные решения по кадровым вопросам включает: зачисление в группу резерва; назначение на вакантную руководящую должность; составление индивидуальных планов повышения квалификации руководителей; формирование деловой карьеры и т.д. Ключевой информацией для управления сотрудниками является ведение данных о руководящих работниках и специалистах, характеризующих их деловые, моральные, профессиональные и личностные качества и их появление за весь период работы. Это позволило бы более обоснованно проводить подбор, оценку и выдвижение руководящих кадров на вышестоящие должности. С помощью решаются такие задачи по составу человеческих ресурсов, как:

- учет состава и движения сотрудников;
- получение оперативных сведений, объективно и полно характеризующих каждого работника;
- формирование экспертных групп специалистов по оценке различных категорий сотрудников;
- корректировка словаря качества «отбора идеального руководителя»;

- формирование необходимых «образов претендентов» с «образом идеального руководителя»;
- тестирование кандидатов на возможное включение в резерв на выдвижение;
- формирование списков кандидатов в резерв на выдвижение.

Кроме учетных данных о руководящих работниках для каждой должности штатного расписания структурных подразделений вводятся модели руководящих должностей, представляющие собой квалификационные динамические структуры качеств, необходимых для подготовки кадров. Формирование резерва кадров на руководящие должности с использованием заключается в выборе работников, объективно способных после специального обучения и стажировки успешно работать на руководящей должности. Формирование требований к работникам, выдвигаемым в резерв, заключается в определении: состава оцениваемых руководителями (экспертами) качеств; перечня должностей, на которые работник может быть включен кандидатом; предельных значений показателей работника, например: стаж работы по специальности – не менее 10 лет; стаж работы на руководящей должности – не менее 3 лет; образование – высшее, деловые качества – от 3 до 4 баллов. Указанные сведения должны находиться в базе данных, а выбор работников, удовлетворяющих требованиям, производится непосредственно с использованием программы. Результатом ее выполнения будет список кандидатов, удовлетворяющих требованиям при зачислении в резерв. Учет индивидуальных особенностей кандидатов в резерв производится путем оценки их качеств, требуемых для руководителя по резервируемой должности. Для этого необходимо формирование системы качеств руководителя по данной должности и проведение экспертной оценки его качеств, т. е. определение наиболее важных (значимых) качеств, требующихся руководителю по конкретной резервируемой должности. При оценке сотрудников, использовать, пятибалльную шкалу. При этом удельные значения отдельных качеств и их групп различны, для чего выводятся коэффициенты значимости (весомости) для руководителей и ключевых специалистов. В проверке руководством кадровых служб делаются выводы: Если общая экспертная оценка работников равна нормативной или незначительно превышает ее, то оцениваемый работник соответствует занимаемой должности. Если такая оценка значительно превышает нормативную, то целесообразно такого работника: повысить в должности; включить в резерв на выдвижение; повысить ему заработную плату. Если оценка ниже нормативной, то это означает несоответствие работника занимаемой должности. Ранжирование качеств работников, претендующих на руководящие должности, осуществляется с

помощью специально разработанной программы. По результатам использования программы производит отбор из общего числа работников лиц, удовлетворяющих конкретным требованиям. (15)[19] Кроме того, полученные результаты экспертных оценок использовать при разработке дополнительных моделей, позволяющих более качественно решать вопросы отбора, оценки и выдвижения кадров на различные должности.

Заключение

Подводя итоги в курсовой работе нужно отметить, что информационная технология это совокупность способов и средств целенаправленного изменения каких-либо свойств информации. Информационная технология сферы управления предъявляет самые высокие требования к «человеческому фактору», оказывая принципиальное влияние на квалификацию работника. Информационная технология является важной составляющей процесса использования информационных ресурсов. Автоматизированная информационная технология управления - система методов и способов сбора, накопления, хранения, поиска, обработки и защиты управленческой информации на основе применения развитого программного обеспечения, средств вычислительной техники и связи, а также способов, с помощью которых эта информация предоставляется пользователям. Новые информационные технологии связаны с информационным обеспечением процесса управления в режиме реального времени. Новая информационная технология - это технология, которая основывается на применении компьютеров, активном участии пользователей в информационном процессе, высоком уровне дружественного пользовательского интерфейса, широком применении пакетов прикладных программ общего и проблемного направления, использовании режима реального времени и доступа пользователя к удаленным базам данных и программам благодаря компьютерным сетям. Информационное обеспечение управления – это сложный динамичный комплексный процесс, обеспечивающий удовлетворение информационных потребностей управленцев и выполняющий функции рационализации деятельности аппарата управления, то есть процесс предоставления информации отдельным лицам или группам – информационными потребностями. Смысл информационного обеспечения заключается в органическом соединении научных знаний, научной методологии и методики с новейшими техническими средствами во всех проявлениях информационной работы. Современные информационные технологии обеспечения управленческой деятельности основаны на комплексном использовании различных видов

информационных процессов на базе единого технического комплекса, основой которого являются средства компьютерной техники. Существует два подхода к совершенствованию обеспечения управленческой деятельности на основе современных информационных технологий:

1. совершенствование выполнения отдельных видов работ путем применения универсальных информационных технологий.
2. комплексное внедрение информационных технологий во все сферы управления. Каждая организация, учреждение, фирма проходит свой собственный путь с целью совершенствования управления на базе внедрения новых информационных технологий. Для мелких и средних предприятий целесообразен первый подход. Он является в настоящее время наиболее распространенным. В крупных организациях с устойчивыми бизнес-процессами эффективнее комплексное внедрение информационных технологий. Важнейшей функцией деятельности ООО "Электроремонт" является обслуживание электрооборудования в цехах ОАО "ММК". От правильности ведения управленческой деятельности, зависит работа всего предприятия. Применение новых Web технологий в организации позволяет расширить управленческую деятельность и улучшить деятельность организации. Внедрение программ АСУТоIP, NAUDOC в работу предприятия позволило контролировать работу персонала используя информационные технологии. Благодаря программам руководящий состав стал получать больше информации о проведённых работах персонала что позволило лучше вести контроль работы в организации. Управленческая деятельность в организации заметно улучшилось это показывает что применение информационных технологий просто необходимо в развитии организации.

Список литературы

1. Басовский Л.Е., Менеджмент: учебное пособие.- М.:ИНФРА -М, 2007.- 216с.
2. Хомоненко А.Д. Основы современных компьютерных технологий: учеб. / под ред. проф. А.Д. Хомоненко. – СПб: КОРОНА принт, 2005. – 672 с.
3. Черкасова, Ю.М. Информационные технологии управления: учеб. пособие / под ред. Ю.М. Черкасова. – М.: ИНФА-М, 2006. – 216. С
4. <http://slovari.yandex.ru/> книги/БСЭ/Технология/

5. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом:.. – Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.
6. Шахова Е.В., Развитие управленческого ИТ-консалтинга в России. / – М.: ИНФА-М, 2008. – 280 с.
7. Хорошилов А.В., С.Н. Селетков Мировые информационные ресурсы Издательство: Питер; 176 стр., 2004 г.
8.
http://www.bizeducation.ru/2009/11/10/razvitie_upravlencheskogo_itkonsaltinga_v_rossii.html
9. http://www.naumen.ru/go/products/for_small_business/naudoc
10. <http://oasis.ru/press/press/detail.php?ID=300>
11. <http://www.kadry.by/downloads.php>
12. http://www.logistics.ru/9/4/4/i20_37661p0.htm
13. <http://www.1c.ru/>
14. http://www.electroremont.ru/enterprise_info/history.php
15. <http://www.hr-portal.ru/doki/polozhenie-o-formirovanii-i-rabote-s-rezervom-rukovodyashchikh-kadrov>
16. <http://www.bazisoft.ru/>
17. <http://www.inventech.ru>
18. <http://revolutionmanagement>
19. <http://chief.nnov.ru/library/86>
20. <http://www.managment.aaanet.ru/infor/11.php>