



УДК 681.518:656.0

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Студ. Ю.В.Крилова

Наук. керівник доц. Н. В. Геселева

Київський національний університет технологій та дизайну

Управління трудовими ресурсами (УТР) характеризується великими обсягами інформації, яку належить обробити, і складними інформаційними зв'язками між рівнями і функціями управління. Тому потрібні спеціальні методи обробки інформації, притаманні цьому виду ресурсів. Ефективне застосування їх можливе на базі засобів обчислювальної техніки, тобто за умови автоматизації інформаційних процесів.

Управління трудовими ресурсами – процес складний і динамічний. На будь-якому об'єкті управління з часом змінюються параметри і характеристики, які описують стан його трудових ресурсів. Заміна одного стану іншим – безперервний процес.. Управлінські ж рішення приймаються на підставі аналізу безперервно оброблюваної інформації.

Автоматизована інформаційна система для управління персоналом являє собою сукупність програмно-апаратних засобів і призначена для автоматизації роботи по управлінню кадрами на підприємстві. Мета автоматизації функцій управління - мінімізувати витрати праці по управлінню підприємством і створити максимально сприятливі умови інформаційного обслуговування фахівців при підготовці і прийнятті ними своєчасних і обґрунтованих рішень. Умовою інтенсифікації управління, взаємодії органів управління трудовими ресурсами є створення єдиної багаторівневої автоматизованої інформаційної системи управління трудовими ресурсами. Вдосконалення управління в органах УТР досягається при цьому за рахунок використання нових інформаційних технологій управління, застосування професійних персональних ЕОМ, організації автоматизованих робочих місць (АРМ), які забезпечують інформаційну підтримку рішень, що приймаються персоналом управління .

Ринкові умови спонукають суб'єкти економічних відносин до пошуку та розвитку нових, більш досконалих форм нематеріальних активів, реалізації та адаптації до специфічних обставин інших методів, знань та навичок ведення інформаційно-аналітичної діяльності. Сучасні автоматизовані системи управління персоналом призначені для оптимізації роботи, в першу чергу, керівництва і персоналу кадрових служб підприємств і відіграють велику роль у підвищенні продуктивності їхньої праці. Зокрема, менеджери з персоналу за допомоги таких систем позбавляються від виконання рутинних операцій при роботі з кадрами, підготовці і обліку наказів (існують оцінки, що тільки на роботу з документацією з персоналу кадровики витрачають до 60% свого робочого часу).

Автоматизоване зберігання і обробка повної кадрової інформації також дозволяє ефективно здійснювати підбір і переміщення співробітників. Крім того, автоматизований розрахунок заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустках, лікарняних, відрядженнях, пільги і стягнення дає можливість працівникам бухгалтерії точно й оперативно нараховувати зарплату, формувати бухгалтерські звіти, відносити витрати на собівартість.

Комплексні системи управління персоналом використовуються для автоматизації кадрової роботи на будь-якому підприємстві. Оперативно прийняти правильне рішення зможе лише керівник, здатний швидко оцінити ситуацію, що склалася на основі аналізу актуальної інформації про стан справ на підприємстві. Тому важливим фактором умов використання HR-систем є також можливість інтеграції системи кадрового обліку з системами бухгалтерського обліку та управління підприємством.