**РАЗРАБОТКА ИС ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ АО «ОЭМК»**

**Артюхина Дарья Дмитриевна, Коренькова Татьяна Николаевна, Линкевич Радмила**

*Оскольский политехнический колледж Старооскольского технологического института им А.А. Угарова (филиал) ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский технологический университет "МИСиС", Старый Оскол*

На данный момент человеческий ресурс является самым сложным объектом на предприятии. Им крайне сложно управлять и организовывать, так как в отличие от материальных ресурсов и объектов в любом производстве человеческий ресурс имеет возможность принимать решения, оценивать ситуацию и требования, которые к нему предъявляют. Человеческий ресурс, персонал, также обладает возможностью уметь субъективные интересы и крайне восприимчив к управленческим воздействиям.

Одним из основных преимуществ, которые дают современные информационные системы управления, является создание информационных структур и единых центров менеджмента, которые дают возможность оптимизировать работу кадровой службы. Кроме того, возможность иметь единый информационно-управляющий центр дает, что немаловажно, гарантии оперативности процессов контроля. Другим положительным фактором внедрения HR-системы следует считать возможность ведения документооборота в электронном виде. Следует только выбрать необходимый процесс и запустить начало работы: система управления самостоятельно отслеживает ход работ, информирует сотрудника в случае необходимости его участия в обработке документа, гарантируя высокую степень доступности информации.

Актуальность приобретения, продвижения и совершенствования ИС по управлению человеческим ресурсом в как малых, так и крупных организациях, предприятиях и производствах обусловлена по следующим причинам:

1. Резкие перемены в содержании труда, связанные с разработкой новой техники, структуры и технологий на предприятии;
2. Изменчивость системы мотивации. Дело в том, что раньше у персонала были иные ценности касательно выполнения их обязанностей. На сегодняшний день такая система поощрений не дает должного эффекта, так как персонал стремится получать вознаграждение за его квалификацию, а не должность;
3. Устранение проблемы принадлежности человека не к всему предприятию в целом, а к подразделению этого предприятия.

Целью данной работы является разработка программы для осуществления легкого и рационального управления кадрами предприятия, оптимизации работы всей организации.

Задачами работы являются:

* Хранение необходимой для работы информации касательно человеческих ресурсов;
* Мониторинг данных;
* Оценка качества кадров предприятия;
* Поиск информации по заданным параметрам;
* Предоставление информации пользователям

Спрогнозировать предметную область, можно выделить следующие функции. Первое - это прием и систематизация всех поступающих заявлений на работу. Корректная оценка результатов и внесение, либо удаление их из хранилища заявлений. При успешном прохождении оценки качества информация попадает в в хранилище всех кадров предприятия. Там идет постоянная проверка и оценка качества, сортировка по месту работы, зарплате, занимаемой должности и некоторым другим критериям.

Сам программный продукт представляет собой программу с разделенным доступом, обычному пользователю доступ к любой информации запрещен. Разрешение на полную коррекцию данных есть только у администраторов (которыми являются начальники УОНиОТ и некоторый персонал). Разрешение на просмотр данных есть у всего отдела УОНиОТ.

Функциональные возможности современной системы управления персоналом настолько широки, что позволяют использовать ИСУ для решения практически все вопросов и задач организации. Современный бизнес развивается весьма динамично, и основными критериями успешности сегодня становятся информация и скорость реагирования. Это делает HR-системы одним из важных корпоративных инструментов, которые применяют сегодня компании любых размеров и в любых отраслях деятельности. Информационные системы управления персоналом являются необходимостью для успешного роста и развития предприятия, их внедрение решает целый ряд вопросов: Расходы, связанные с оплатой труда, – наиболее расходная статья бюджета любой компании. Использование HR-систем позволяет планировать и оптимизировать данную статью бюджета организации. Значимое увеличение эффективности управления производственными процессами. Информационная система поддерживает большое количество производственных процессов. К ним относятся: кадровые решения и их обоснование; постоянное актуальное состояние личной информации сотрудников и ее поддержание; расчет расходов на оплату труда сотрудников; разработка и обоснование неординарных схем мотивации работников и многое другое. Гарантированная правовая безопасность – HRM-система обеспечивает соблюдение требований законности и норм права в отношениях между работником и работодателем. Кроме того, использование системы дает возможность грамотно решать сложные правовые вопросы, в случае их возникновения; возможность использовать различные схемы начисления зарплаты и юридически грамотно вести кадровые документы. Рост ценности персонала – корпоративный актив в виде обученного персонала является однозначной ценностью в любой компании. Организации, имеющие акцент на функции управления персоналом, закономерно уделяют большое внимание профессиональному росту сотрудников, используя для этого различные мотивационные схемы и программы личного и группового поощрения.

Информационная поддержка, которую обеспечивает HR-система, позволяет автоматизировать такие функции управления персоналом, как: профиль компетентности сотрудников, мотивация работников, ведение управления карьерой, контроль обучения и повышения квалификации, анализ персональной эффективности и соответствия занимаемой должности сотрудников и персонала в целом. Благодаря HR-системе автоматически отслеживается и осуществляется планирование движения сотрудников и потребность в расширении штата. Она же способна сформировать и кадровый резерв. Использование HR-системы дает возможность реализовать функцию «самообслуживания персонала», а именно – обеспечить сотрудникам доступ через интернет к личным учетным данным с возможностью вносить изменения в определенную часть информации. HR-система осуществляет поддержку своего HR-портала в сети, где ею постоянно публикуется и оперативно обновляется актуальная информация по вакансиям компании. Помимо этого, система осуществляет регистрацию резюме, поступающих в on-line режиме. Система автоматически осуществляет анализ поступивших резюме и отбор соответствующих критериям отбора кандидатов на вакантную должность

По итогу входной информацией является заявления об устройстве на работу, а также характеристика работы каждого сотрудника. Выходной информацией является статистика работы как всего предприятия, так и отдельных подразделений, отделов и каждого сотрудника в целом.

Целью данной работы являлось разработать программный продукт для осуществления легкого и рационального управления кадрами предприятия, оптимизации работы всей организации. Результатом проделанной работы стал программный продукт, хранящий в себе всю требуемую информацию касательно персонала, включая его заработную плату, список всех подразделений предприятия и график работ каждого отдельного кадра.

Данный продукт решает проблему корпоративного брендинга, контролирует выполнение функциональных обязанностей, а также рационально распределяет вознаграждение за проделанную работу.

Список использованных источников

1. Оскольский электрометаллургический комбинат, отдел УОНиОТ.
2. Артюхина Д.Д., Коренькова Т.Н. Основы проектирования баз данных: учебное пособие по выполнению курсовой работы. – Старый Оскол: СТИ НИТУ «МИСиС», 2015. – 100 с.
3. Артюхина Д.Д. Основы проектирования баз данных: учебное пособие. – Старый Оскол: СТИ НИТУ «МИСиС», 2014. – 60 с.
4. [Электронный ресурс]: [http://www.studfiles.ru/preview/5611891/page:3/](http://www.studfiles.ru/preview/5611891/page%3A3/).