

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Управление персоналом
(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование информационно-технического обеспечения системы
управления персоналом организации

Обучающийся

Г.Р. Муртазина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент С.О. Шаногина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Аннотация

Актуальность исследования на тему «Совершенствование информационно-технического обеспечения системы управления персоналом организации» обусловлена возрастающим значением эффективного управления человеческими ресурсами в современных условиях рыночной экономики. В условиях интенсивного развития цифровых технологий и повышающихся требований к производительности труда актуальность разработки и внедрения передовых информационно-технических решений в области управления персоналом становится очевидной. Современные организации сталкиваются с необходимостью оптимизации управления трудовыми ресурсами, повышения прозрачности и оперативности принятия кадровых решений, а также усиления контроля над эффективностью использования человеческого капитала.

Объект исследования – ООО «Халяль».

Предмет исследования - теоретико-методические основы и прикладные аспекты формирования информационному и техническому обеспечению системы менеджмента персонала предприятия.

Целью данной работы является развитие теоретических основ, создание методических подходов и инструментов, и кроме того, практических рекомендаций по информационному и техническому обеспечению системы менеджмента персонала предприятия на примере ООО «Халяль».

Структура работы: введение, три раздела, каждый из которых включает два параграфа, заключение, список используемой литературы и используемых источников.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты информационно-технических систем управления персоналом.....	7
1.1 Сущность и понятие управления человеческими ресурсами	7
1.2 Роль информационно-технических систем управления персоналом и проблемы их внедрения.....	13
2 Исследование уровня использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль».....	22
2.1 Организационно – экономическая характеристика компании ООО «Халяль».....	22
2.2 Анализ уровня использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»	28
3 Направления по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль».....	36
3.1 Предложения по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль».....	36
3.2 Оценка эффективности предложений по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль».....	40
Заключение	45
Список используемой литературы и используемых источников.....	47

Введение

Актуальность исследования на тему «Совершенствование информационно-технического обеспечения системы управления персоналом организации» обусловлена возрастающим значением эффективного управления человеческими ресурсами в современных условиях рыночной экономики. В условиях интенсивного развития цифровых технологий и повышающихся требований к производительности труда актуальность разработки и внедрения передовых информационно-технических решений в области управления персоналом становится очевидной. Современные организации сталкиваются с необходимостью оптимизации управления трудовыми ресурсами, повышения прозрачности и оперативности принятия кадровых решений, а также усиления контроля над эффективностью использования человеческого капитала.

Важным аспектом проблемы является необходимость повышения уровня автоматизации и цифровизации кадровых процессов, которые позволяют не только сократить временные затраты на выполнение рутинных операций, но и обеспечить руководителей и специалистов объективной и оперативной информацией для принятия стратегически значимых решений. В условиях конкуренции за квалифицированные кадры компании, эффективно использующие современные информационные технологии в управлении персоналом, получают преимущества в виде повышения привлекательности на рынке труда и улучшения внутреннего организационного климата.

Дополнительно актуальность темы обусловлена тем, что современные информационные технологии существенно расширяют возможности анализа и планирования персонала, повышая тем самым общую эффективность управления. Применение инновационных решений позволяет осуществлять качественный мониторинг профессионального развития сотрудников, своевременно выявлять потребности в обучении и повышении квалификации,

а также эффективно реализовывать программы мотивации и удержания персонала.

Исследование вопросов совершенствования информационно-технического обеспечения системы управления персоналом приобретает особую значимость в контексте растущих вызовов, связанных с обеспечением безопасности персональных данных и соответствием требованиям законодательства. Современные решения позволяют обеспечить необходимый уровень защиты информации и снизить риски, связанные с возможными нарушениями конфиденциальности и несанкционированным доступом.

Таким образом, выбранная тема дипломного исследования отражает актуальные потребности современной практики управления персоналом и направлена на решение важнейших задач повышения эффективности работы организации через использование передовых информационных и технических решений.

Объект исследования – ООО «Хаяль».

Предмет исследования - теоретико-методические основы и прикладные аспекты формирования информационному и техническому обеспечению системы менеджмента персонала предприятия.

Целью данной работы является развитие теоретических основ, создание методических подходов и инструментов, и кроме того, практических рекомендаций по информационному и техническому обеспечению системы менеджмента персонала предприятия на примере ООО «Хаяль».

Чтобы достигнуть цели, в данном исследовании поставлены и решены задачи:

- рассмотреть сущность и понятие управления человеческими ресурсами;
- охарактеризовать аспекты информационно-технических систем управления персоналом и проблем их внедрения;
- представить организационно – экономическую характеристику компании ООО «Хаяль»;

- провести анализ уровня использования информационно-технических систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»
- обозначить предложения по улучшению использования информационно-технических систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»
- дать оценку эффективности предложений по улучшению использования информационно-технических систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль».

Теоретическая и методологическая основа данного исследования основана на научных трудах и публикациях таких исследователей как Аташев Ш.И., Асланова М.А., Бомелова Е.Д., Капустин В.И., Кифа, Л.Л., Бреусова Е. А., Скоробогатова Е. А. и др.

Информационная и эмпирическая база данного исследования включает отчетные данные об организационно-экономических показателях деятельности ООО «Халяль», нормативно-правовую базу, на которой построена деятельность данного предприятия. Также в качестве информационной базы автор использовал монографии, учебники, научные статьи в периодических изданиях, материалы научных конференций, диссертационных исследований, интернет-источники.

Методы исследования. Для того, чтобы решить поставленные в работе задачи, применялись следующие методы: теоретическое обобщение, критический и системный анализ в исследовании концептуальных основ управления персоналом и теоретических основ стратегического менеджмента персонала предприятия, при определении сущности кадровой стратегии, при обосновании теоретико-методических основ определения стратегической кадровой цели и стратегических альтернатив в области людских ресурсов.

Структура работы: введение, три раздела, каждый из которых включает два параграфа, заключение, список используемой литературы и используемых источников.

1 Теоретические аспекты информационно-технических систем управления персоналом

1.1 Сущность и понятие управления человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами – это фундаментальный аспект организационного управления, направленный на оптимизацию работы с персоналом для достижения стратегических целей компании. Эта дисциплина включает в себя не только подбор, найм и обучение сотрудников, но и разработку систем мотивации, оценку их эффективности, а также создание условий для профессионального и личностного роста каждого члена команды.

«В условиях рыночной экономики основной фактор конкурентоспособности компаний, который способствует ее выживаемости и процветанию, это качество персонала. При этом особо важным фактом является отношение сотрудников к труду, то есть их профессионализм и творчество» [12].

Обычно при управлении человеческими ресурсами используют ряд следующих категорий:

- управление человеческими ресурсами;
- управление персоналом;
- кадровый менеджмент;
- управление коллективом и многие другие [1].

Кадровый менеджмент неразрывно связан с управленческой деятельностью организации. Регулирование системы управления охватывает широкий спектр задач, включая руководство сотрудниками, распределение финансовых активов, контроль материально-технической базы. Кадровый менеджмент фокусируется на микроэкономических аспектах деятельности компании, функционирующей в условиях рыночной конкуренции. Руководитель предприятия выступает главным менеджером, координирующим работу всех подразделений. Человеческие ресурсы

рассматриваются научным сообществом как ключевой производственный фактор рыночной экономики. Рынок труда предлагает услуги работников, которые приобретают статус человеческих ресурсов при условии взаимодействия с природными, материальными активами компании на конкурентном рынке факторов производства. Персонал организации характеризуется качественными показателями, определяющими эффективность использования людских ресурсов отрасли, региона, страны. Современная концепция управления персоналом трансформирует традиционное восприятие работника, акцентируя внимание на гуманистическом подходе. Уникальные качества сотрудников формируют ключевой актив организации, раскрывая безграничный потенциал развития компании.

Кадровая политика организации регламентирует основополагающие принципы работы с персоналом, включая методики подбора, распределения и применения трудовых ресурсов, не вдаваясь в процедурные особенности практического взаимодействия с работниками. Стратегическое управление человеческими ресурсами представляет собой последовательный комплекс мероприятий по руководству ключевым капиталом компании - сотрудниками, вносящими персональный либо групповой вклад в достижение корпоративных целей. Руководители всех уровней, имеющие подчиненных, непосредственно участвуют в процессе кадрового менеджмента. Данная управленческая функция неотделима от должностных обязанностей менеджера и не подлежит делегированию другим специалистам. Сложность управления персоналом обусловлена частыми противоречиями между интересами работодателя и стремлением сотрудников к расширению полномочий при принятии организационных решений [7].

К основным характеристикам управления человеческими ресурсами относят следующие:

- «позволяет удовлетворить потребность в стратегическом подходе в управлении человеческими ресурсами, что в свою очередь, приводит

в соответствие между собой компанию и ее стратегию человеческих ресурсов;

- для управления человеческими ресурсами характерно применение всестороннего и логически-последовательного подхода для обеспечения взаимной поддержки теоретических методик, а также практик трудовой занятости, при помощи развития интегрированных теорий и практик человеческих ресурсов;
- ориентированность на приверженность, то есть для управления человеческими ресурсами важно достижение приверженности миссии и ценностям компании;
- рабочий персонал в управлении человеческими ресурсами рассматривается как актив, или же человеческий капитал, вследствие чего возникает возможность обучения и развития «обучающейся организации»;
- человеческие ресурсы принято рассматривать как источник конкурентного преимущества, наряду с концепцией стратегии, которая основывается на ресурсах;
- для отношений с работником применяется унитарный подход, то есть интересы работника и работодателя будут совпадать, несмотря на то, что работники могут думать иначе;
- главной задачей руководителей подразделений является осуществление, а также выработка управления человеческими ресурсами» [10].

«Необходимо отметить, что основной целью управления человеческими ресурсами является обеспечение использования работников предприятия, то есть получение максимально возможной выгоды от умений и навыков, которыми обладают сотрудники, а они, в свою очередь, должны получать максимальное как материальное, так и психологическое удовлетворение от своего труда» [4].

Важно осознавать, что понятие управление персоналом (УП) является важнейшим элементом более широкого понятия управлении человеческими ресурсами (УЧР), но, как известно из практики, очень часто эти два понятия используются как синонимы. В связи с этим, выделяют следующие различия между этими понятиями:

- «УЧР ориентируется на потребности самой компании в рабочей силе, а УП – на нужды работников;
- для УЧР характерно обретение стратегических измерений, которые делают кадровую политику наиболее активной, а традиционные модели УП используют пассивную и реактивную политику;
- в УЧР ответственными за реализацию значительной части функций кадрового менеджмента являются линейные менеджеры, а в УП этим занимается непосредственно отдел персонала;
- УЧР применяет коллективистский подход, а УП, наоборот, индивидуалистский;
- в УЧР акцентируется внимание на управленческих сотрудниках, то есть для них важна компетентность менеджеров, которая является важнейшим элементом кадрового потенциала современного предприятия, а УП сосредотачивает внимание на рядовых сотрудниках;
- главной задачей УЧР является инвестиции в развитие сотрудников, то есть обеспечение постоянного профессионального роста работников компании, а также улучшение качества условий труда, а в УП – экономия на издержках, которые связаны с воспроизводством рабочей силы;
- для УЧР характерна более сильная и адаптивная корпоративная культура, так как каждый из сотрудников на всех уровнях компании стремится внести вклад в ее развитие, на основе чего высший руководитель предлагает решение, а в УП все концентрируется только в отделе управления персоналом» [11].

«К современным концепциям управления человеческими ресурсами относят признание возрастающей роли личности сотрудника, изучение его мотивационных установок, а также умение сформировывать и применять в соответствии с теми задачами, которые стоят непосредственно перед организацией. На основе этого цель управления человеческими ресурсами - это обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик персонала целям компании» [9].

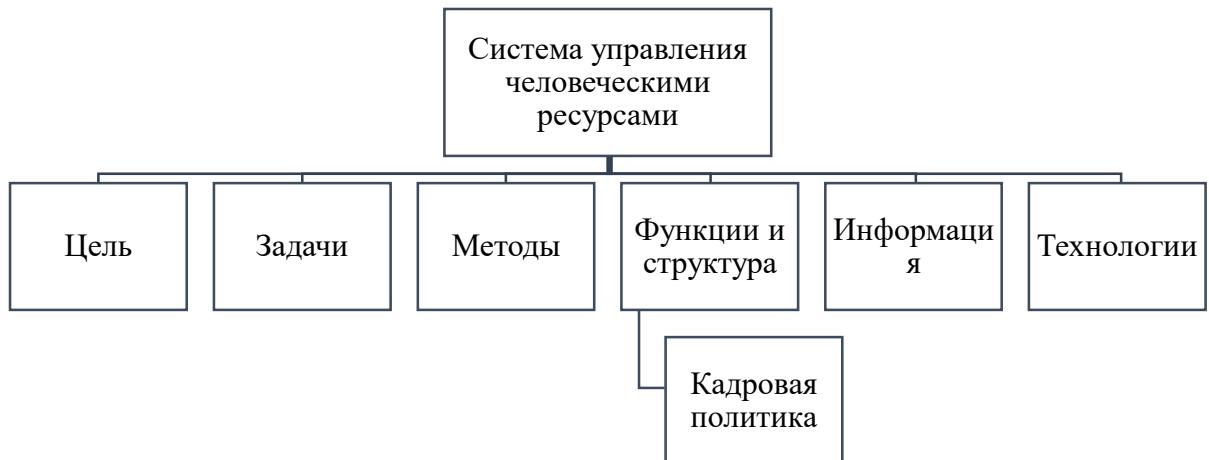


Рисунок 1 – Структурная схема основных элементов системы УЧР

На рисунке 1 представлена структурная схема основных элементов системы управления человеческими ресурсами. В которую входят необходимые подсистемы, сущность которых заключается в том, чтобы сотрудники своевременно повышали образование или проходили курсы, делегировали полномочия, планировали.

Современная подсистема занимает ключевую позицию в развитии предприятий, требуя систематического повышения квалификационного уровня персонала, включая приобретение новых профессиональных компетенций работниками организаций.

Управление человеческими ресурсами признает персонал ключевым достоянием компании, определяющим конкурентное преимущество

организации на рынке. Приоритетное положение среди управленческих функций занимает работа с кадровым составом предприятия. Формирование результативной системы управления персоналом требует глубокого анализа исторического развития трудовых отношений и современных концепций организации труда. Научная мысль выработала множество определений участия человека в производственном процессе, включая понятия рабочей силы, трудового потенциала, кадрового состава и человеческих ресурсов.

Изучая трактовки терминологических определений, профессор Журавлев П.В. проводит развернутый анализ базовых категорий управления человеческим капиталом, рассматривая персонал, кадры, трудовые ресурсы через призму ценностного подхода к сотрудникам как ключевому активу организации [24].

Ведущие исследователи в области управления персоналом Красноженов Г.Ф. и Симонин П.В. рассматривают человеческие ресурсы как фундаментальную ценность общественного развития, раскрывающуюся через создание благоприятных условий для производственной деятельности и личностного роста каждого индивида. Комплексный анализ данной категории выявляет многоуровневую систему взаимосвязанных элементов, включающую трудовой потенциал, индивидуальные характеристики работников и совокупность профессиональных компетенций.

Адам Смит выявил первостепенную значимость навыков работников в росте производительности труда, определив второстепенную роль технического оснащения производственных процессов. Роберт Оуэн рассматривал персонал предприятий равнозначным техническому оборудованию, подчеркивая необходимость заботы о человеческих ресурсах производства. Методология управления кадрами прогрессировала параллельно социальному развитию, трансформации общественных приоритетов и запросов сотрудников, формируя комплексный подход к организации рабочих процессов [26].

Итак, в условиях глобализации и инновационной экономики качество управления персоналом напрямую влияет на успех компании. Специалисты в области управления человеческими ресурсами способны формировать корпоративную культуру, способствующую привлечению и удержанию талантливых сотрудников, что становится критически важным в условиях острой конкуренции за высококвалифицированные кадры.

Современные подходы к управлению персоналом требуют комплексного применения психологических, экономических и технологических инструментов. Эффективное управление человеческими ресурсами позволяет не только повысить производительность труда, но и способствует повышению уровня инновационности и адаптивности компаний к изменениям внешней среды [28].

Таким образом, управление человеческими ресурсами является неотъемлемой частью стратегического управления организацией, определяющей её долгосрочную устойчивость и процветание на рынке.

1.2 Роль информационно-технических систем управления персоналом и проблемы их внедрения

Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом организации играет важную роль в современной бизнес-среде, определяя эффективность всех процессов, связанных с человеческими ресурсами. Внедрение передовых информационных технологий в управление персоналом позволяет организациям не только оптимизировать текущие операции, но и стратегически планировать развитие своих кадровых ресурсов.

«Автоматизированные хранение и обработка кадровой информации дают возможность осуществлять подбор и перемещение работников, быстрый и точный расчет заработной платы, формирование бухгалтерских отчетов и ряд других функций для упрощения работы. Программы учета персонала и управления персоналом были разработаны с изобретением первых средств

автоматизации, ссылались на аппаратные платформы. Эти программы были изменены и расширены их функциональные возможности под влиянием НТП, соответственно, на первоначальном этапе формирования HR-систем существовали только локальные программы управления персоналом, и при появлении ERP-систем в них были органично интегрированы модули управления персоналом» [18, с. 46].

«Из предлагаемых на рынке автоматизированных систем менеджмента персонала предприятия выделим и опишем по их функциональной направленности следующие типы:

- программы для расчета заработной платы, которые являются приложением к бухгалтерским программам;
- система группового анализа персонала компании, которая нацелена на выявление тенденций и реализацию прогнозов развития компании;
- многофункциональные экспертные системы для аттестации и развития персонала;
- сложные системы управления персоналом, включающие создание штатного расписания, создание и хранение информации по каждому сотруднику, полное отражение движения кадров предприятия и расчет заработной платы» [27, с. 30].

Функциональное содержание современных HRM-систем включает в себя:

- «учетную составляющую, обеспечивающую ведение организационной структуры предприятия;
- создание и ведение штатного расписания; ведение учетных карточек работников;
- учет пенсионный;
- учет табельный;
- учет больничных листов;
- командировок учет;

- учет отсутствий и отпусков;
- учет стажа;
- расчетный компонент, содержащий систему начисления заработной платы; расчет расходов;
- расчет удержаний и начислений; расчет и оформление нарядов на выполнение работ;
- управление мотивацией сотрудников;
- управления подготовкой и переподготовкой;
- дистанционное обучение;
- анализ эффективности персонала;
- HR-составляющая, включает в себе: управление кадровым бюджетом; ведения «Профилей компетенций» сотрудников и т.д.» [15, с. 65]

«При внедрении автоматизированных систем управления персоналом менеджеры покадров повышают эффективность собственного труда, а предприятие способно получить экономический, организационный и социальный эффект. Во-первых, увеличение производительности труда и соответственно снижение затрат на управление, эффективное использование профессиональных качеств работника» [19, с.25].

Во-вторых, сокращение сроков принятия и повышение качества принятия решений.

В-третьих, ведение трудовой истории работника и создание соответствующего резерва для замены руководства. При внедрении нового программного обеспечения на предприятиях возникает проблема с сотрудниками, которым приходится работать с данным видом продукции с первого дня [6, с.123].

У отечественного производства есть возможности обеспечить отечественный рынок собственными разработками, тем самым повышая позиции государства в Индексе глобальной конкурентоспособности.

Программное обеспечение, которое предлагается ввести на предприятиях, включает:

- блоки исследования характеристик труда;
- оценивания имеющихся и необходимых компетенций персонала;
- обеспечение соответствия сложности труда квалификации;
- определение потребности в обучении формирование цели обучения разработка критериев тестирование
- определение критериев организации тестирования;
- проведение тестирования и мониторинг;
- обучение сравнение результатов работников;
- определение потребности в обучении и оценка эффективности его проведения;
- оценивание затрат экономической, социальной и организационной эффективности труда;
- формирование компенсационной модели и расчета заработной платы [29].

«Использование информационных систем в процессе управление эффективностью труда имеет определенные пределы, ведь в процедурах такого управления важными остаются психофизиологические аспекты» [2, с. 29]

Полноценное обеспечение персонала информацией является одной из основных задач для руководителей предприятия, который возникает как у менеджера по персоналу, так и у высшего руководства» [13, с. 80].

«Интеграция России в мировое информационное пространство побуждает руководство предприятий совершенствовать управление персоналом с использованием НИТ, поэтому усиливается спрос на специализированные данные о персонале, что в будущем поможет обеспечивать потребности в персонале и способствовать реализации индивидуального плана путем продуманного рекрутинга, сохранение в штате талантливых и квалифицированных сотрудников» [22, с. 234].

Таким образом, информационная составляющая в коллективной организации труда обеспечивает связь с внешней средой предприятия, а также обратную непрерывную взаимную адаптацию подсистем.

В связи с тем, что основным фактором информатизации общества является развитие информационного рынка как подсистемы рыночных отношений, необходимость своевременного реагирования единой команды является показателем гибкости политики компании, которая обеспечивает сохранение своего места на рынке.

«В настоящий момент в больших организациях информационно-аналитическое управление становится относительно самостоятельной деятельностью. Чтобы быть эффективной, информационная деятельность должна осуществляться в соответствии с общими положениями и механизмами управления. Но далеко не все сообщения могут эффективно использоваться их получателем. Для этого они должны иметь форму информационных ресурсов, то есть определенным образом организованную совокупность источников информации, пригодных для регулярного использования субъектом в его регуляторной деятельности» [14, с. 89].

Содержательные, технические и организационные требования к информационным ресурсам зависят от информационных потребностей потребителей и непосредственно определяются характером сформулированных запросов и регулярностью их поступления [30].

Объем сообщений в обществе стремительно растет. Кроме того, наблюдается более быстрый темп роста информационного шума по сравнению с темпом увеличения фактической полезной информации для отдельных субъектов. В результате время тратится на "перегрузку" различных частей управления.

Информационное обеспечение в области управления персоналом - это процедура поиска, сбора, обработки и представления информации в том виде, в котором она пригодна для использования в момент принятия

управленческих решений, что подтверждает актуальность нашего исследования.

Таким образом, информация в основном носит сравнительный характер. Она состоит только из новой информации, которая оценивается пользователем как полезное знание (информация). Из общего потока данных извлекается только та информация, которая нужна конкретному пользователю, понятна и уменьшает неопределенность.

«Информация, используемая в управлении персоналом, по своему характеру подразделяется на нормативную, справочную, методичную, учетную, основанная на материалах первичного учета основных процессов, а также отчетную, представленную в обобщенном виде» [3, с. 63].

Управление как процесс мотивации, контроля, планирования, организации предполагает наличие и единство двух подсистем - управляемой и руководящей.

«Получаемая руководителем информация должна быть систематизирована. В таком случае управленец сможет оценить эффективность принимаемых решений.

Часто, для продуктивного результата, в процессе управления необходимо как устное, так и письменное взаимодействие субъекта и объекта, но для многих процессов управления важно иметь данные, прикрепленные к физическому носителю» [5, с.21].

Поэтому, субъект и объект управления должны систематически обмениваться тщательно продуманной информацией.

Необходим системный подход не только к обработке входящей информации, но и к ее обобщению в соответствии с перманентностью этапов управления.

Деятельность в области информационного обеспечения управления техническим персоналом связана с выявлением круга управленческих задач, которые решаются как на уровне всей организации, так и в каждом ее подразделении, уточнением состава и структуры информационных

материалов, необходимых для обеспечения принятия управленческих решений [31].

«Перед принятием управленческого решения необходимо обработать полученную информацию, то есть собрать ее, обработать, передать дальше, позаботиться о хранении. Через систему управления проходит очень большой объем информации. Одна ее часть есть непосредственно управленческая информация, другую часть определим, как социально-управленческую. Это та информация, которая вращается в органах власти» [17, с. 17].

«Техническое обеспечение – так называют комплекс действий по подготовке и предоставлению информации для решения управленческих, научно-технических и иных задач в соответствии со стадиями их решения. Техническое обеспечение – можно сказать, что это комплекс методов и средств документационного обслуживания, описания фактов без анализа их, которые используются с целью удовлетворения информационных потребностей в определенных научно-технических ситуациях или в решении управленческой задачи» [16, с.99].

В деятельности специалистов в области документооборота и информационных ресурсов можно выделить деятельность в области документарного обеспечения системы управления (документооборота), и деятельность в области информационно-аналитического обеспечения (информационного менеджмента), которые в совокупности являются компонентами технического обеспечения деятельности предприятия.

«Очевидно, что организация технического обеспечения деятельности на предприятиях и технического обеспечения менеджмента считается самостоятельным видом деятельности, а информационные подразделения компаний, функционально входящие в соответствующие организационные структуры, исполняют особенные функции управления информационной деятельностью, системного изучения информационных потоков, и применения методов логистики к перемещению этих потоков и внутри компаний, и по отношению к внешней среде» [8, с. 49].

В процессе управления используют научно-техническую, административно-правовую, теоретическую и другие виды информации. Эффективность любой информационной системы во многом зависит от качества вводимой в нее информации. Для этого входящую информацию необходимо фильтровать. Фильтрация, или отбор, является одним из основных этапов обработки информации. Для этого необходимо разработать критерии, общие и специфические, а также определить, по каким принципам будет происходить отбор документов или их частей, и информации различного назначения. Этот процесс называется Информационным отбором [23, с. 103].

Основой информационного обеспечения управления персоналом является информационная база, характеризующая человеческие ресурсы объекта управления и рассматриваемая как неотъемлемая часть общей информационной базы, которая создается в процессе функционирования автоматизированного сбора и обработки информации на объекте управления. Кроме того, эта система работает на принципах информационных технологий.

«Информационная база состоит из двух частей: внешней и внутренней. Внутренняя включает три группы: нормативно-правовая, справочные данные; фактические данные; особые массивы» [21, с. 202].

Внешняя информация предприятия имеет первостепенное значение, поскольку она сложна по структуре и велика по объему. Это предметная область, характеризующая внешнюю среду и ориентированная на источники и методы, которые позволяют получить всю необходимую информацию о событиях и ситуациях, происходящих на внешнем рынке.

Рассмотрим порядок информационного обеспечения менеджеров персонала - объектов информации предприятия. Выходные формы с исходной информацией о качественном составе руководящего персонала используются менеджерами персонала высшего уровня (отдела кадров) при отборе работников для повышения по службе или квалификации, командировок например, для работы в других странах и тому подобное.

На сегодняшний день кадровые подразделения осуществляют многочисленные функции, которые ранее были рассеяны по финансовым, промышленно-техническим, другим подразделениям. Их объединение на одном месте говорит о настоящем увеличении воздействия человеческих ресурсов в практике внутренне фирменного руководства. Подобное построение службы дает возможность администрации реально регулировать этот важный ресурс и решать непростые задачи увеличения результативности работы предприятия.

Итак, системы управления персоналом, оснащенные современными технологическими решениями, обеспечивают руководителям доступ к актуальной и полной информации о сотрудниках, что существенно ускоряет процесс принятия решений и повышает их качество. Использование автоматизированных систем учета, планирования, анализа и отчетности позволяет эффективно управлять трудовыми ресурсами, отслеживать производительность и компетентность сотрудников, а также управлять карьерным ростом и обучением персонала [32].

Кроме того, современные информационно-технические системы управления персоналом обладают функционалом, который позволяет интегрировать различные аспекты управления персоналом с другими бизнес-процессами организации. Это включает в себя интеграцию с финансовым учётом, управлением поставками и логистикой, что обеспечивает комплексный подход к управлению ресурсами компании.

Таким образом, информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом становится не только инструментом для повышения эффективности работы с кадрами, но и стратегическим активом, который может значительно улучшитьправленческие процессы на всех уровнях.

2 Исследование уровня использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»

2.1 Организационно-экономическая характеристика компании ООО «Халяль»

Компания ООО «Халяль» – это предприятие по производству соленого, вареного, запеченного, копченого, вяленого и прочего мяса

Предприятие организовано в 2003 г. в селе Алькино Похвистневского района Самарской области. Инициатором изготовления колбас «Халяль» был Латыпов Расих Музагитович, сейчас генеральным директором является Латыпова Кавсар Габдулловна.

Дата регистрации: 01.08.2003.

Уставный капитал: 10 000 руб.

Юридический адрес: 446498, Самарская область, Похвистневский район, село Алькино, Школьная ул., д.169 .

ООО «Халяль» представляет собой юридическое лицо и имеет в своей собственности личное обособленное имущество, которое учитывается на его самостоятельном балансе, а также несет ответственность по обязательствам этим имуществом, имеет право от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, выполнять обязанности, быть истом и ответчиком в суде.

ООО «Халяль» в соответствии с Уставом имеет в своем распоряжении стандартную круглую печать, которая содержит полное наименование предприятия на русском языке, угловой штамп, бланк, эмблему и свой знак, зарегистрированный в установленном порядке, иную символику и средства индивидуализации.

Организационная структура компании ООО «Халяль» представлена на рисунке 2.

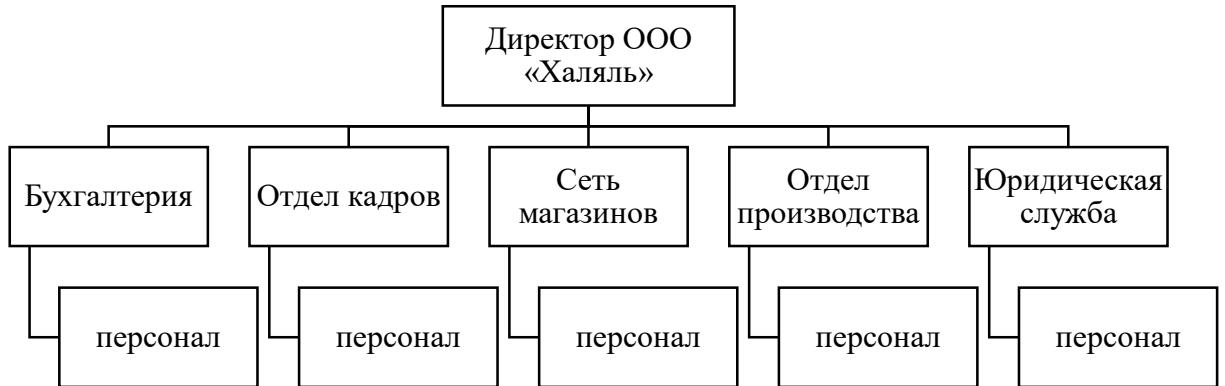


Рисунок 2 – Организационная структура компании ООО «Халяль»

Организационная структура предприятия – совокупность управляемых органов, между которыми существует система взаимосвязей, обеспечивающих выполнение функций управления для достижения целей предприятия. Все структуры, независимо от их размера имеют еще одно общее свойство – они формируются для достижения целей фирмы.

«Организационная структура ООО «Халяль» имеет линейно-функциональную форму. Весь производственный процесс разделен по отдельным функциям, для каждой из которых создано обособленное управление – отделы под руководством директора по соответствующему направлению» [25].

Далее проанализируем исследуемое предприятие с экономической точки зрения в таблице 1.

Анализ финансовой отчетности ООО «Халяль» за три года показывает некоторые ключевые тенденции и проблемы, с которыми сталкивается компания. Основной тренд — это снижение выручки и расходов, что указывает на уменьшение объемов бизнес-операций. Причинами этого могут быть внешние экономические условия, изменения в потребительском спросе или внутренние операционные проблемы.

Таблица 1 – Анализ основных финансовых показателей деятельности ООО «Халяль» за 2022-2024 гг.

Наименование показателя	Абсолютные значения по периодам (годам),			Абсолютное изменение,		Темп прироста, %	
	2022	2023	2024	2023/2022	2024/2023	2023/2022	2024/2023
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка, тыс. руб.	30 920	29 448	24 986	-1 472	-4 462	95,23	84,84
Себестоимость продаж, тыс. руб.	29 297	27 902	23 780	-1 395	-4 122	95,23	85,22
Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	1 623	1 546	1 206	-77	-340	95,25	78,00
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	1 623	1 546	1 206	-77	-340	95,25	78,00
Прочие расходы, тыс. руб.	588	326	297	-262	-29	55,44	91,10
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	696	663	456	-33	-207	95,25	68,77
Основные средства, тыс. руб.	3567	3234	4509	-333	1275	-9,34	39,42
Фондоотдача, р./р.	41,97	45,94	47,20	3,97	1,26	9,47	2,73
Оборотные средства, тыс. руб.	25265	31320	44698	6055	13378	23,97	42,71
Оборачиваемость оборотных средств, об.	4,78	3,32	35,15	-1,46	31,82	-30,46	957,35
Активы всего, тыс. руб.	28832	34554	49207	5722	14653	19,85	42,41
Собственный капитал, тыс. руб.	4004	4626	5920	622	1294	15,53	27,97
Коэффициент автономии	0,14	0,13	0,12	0,00	-0,01	-3,60	-10,14
Коэффициент текущей ликвидности	1,10	1,33	1,06	0,24	-0,27	21,46	-20,44
Рентабельность продаж, %	0,55	-0,81	-0,67	-1,35	0,14	-247,44	17,12
Рентабельность чистой прибыли, %	0,03	0,41	0,51	0,38	0,10	1247,93	25,48
Рентабельность активов, %	0,16	1,74	2,20	1,59	0,46	1016,25	26,21
Рентабельность собственного капитала, %	1,12	13,01	18,28	11,89	5,26	1057,90	40,45
Коэффициент финансовой устойчивости, пп	0,20	0,32	0,14	0,12	-0,18	60,00	-56,25

Анализ основных финансовых показателей ООО «Халяль» за период с 2022 по 2024 годы показывает отрицательную динамику основных финансовых результатов предприятия. Выручка за данный период сократилась с 30 920 тыс. руб. в 2022 году до 24 986 тыс. руб. в 2024 году, что соответствует общему уменьшению на 5 934 тыс. руб. или на 20,16%. Среднегодовая величина выручки за три года составила 28 784,67 тыс. руб., что свидетельствует о заметном снижении доходов компании.

Расходы по обычным видам деятельности предприятия также демонстрируют тенденцию к снижению. В 2022 году расходы составляли 29 297 тыс. руб., а к 2024 году уменьшились до 23 780 тыс. руб., что соответствует сокращению на 5 517 тыс. руб. или 18,82%. Среднегодовая величина расходов за анализируемый период составила 26 993 тыс. руб. Подобная динамика расходов свидетельствует о попытках компании оптимизировать затраты в условиях снижения выручки.

На рисунке 3 показаны показатели прибыли от продаж компании ООО «Халяль».

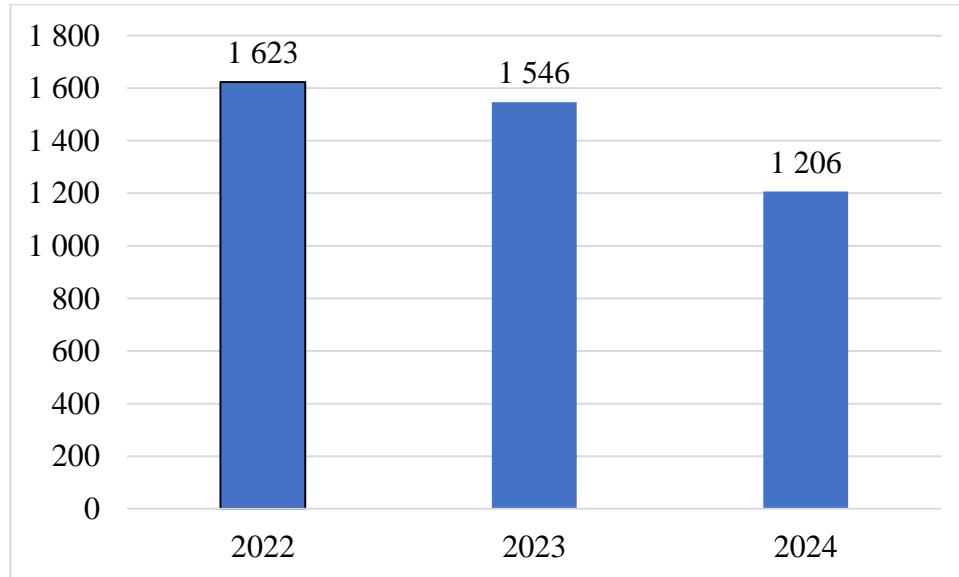


Рисунок 3 – Показатели прибыли от продаж ООО «Халяль», тыс. руб.

Прибыль от продаж также показывает негативную динамику за анализируемый период. В 2022 году данный показатель был зафиксирован на уровне 1 623 тыс. руб., однако в 2024 году он снизился до 1 206 тыс. руб., что означает уменьшение на 417 тыс. руб. или на 25,8%. Это указывает на снижение рентабельности основной деятельности и возможные проблемы с конкурентоспособностью продукции или услуг компании на рынке.

ЕБИТ (прибыль до уплаты процентов и налогов) полностью совпадает с прибылью от продаж, так как прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате, отсутствуют. Данный показатель также снизился за три года с 1 623 тыс. руб. до 1 206 тыс. руб., повторяя показатели прибыли от продаж и отражая аналогичные негативные тенденции.

Проценты к уплате за анализируемый период не зафиксированы, что свидетельствует об отсутствии у предприятия существенной долговой нагрузки и необходимости обслуживания долговых обязательств. Это можно рассматривать как положительный момент, поскольку не усугубляется финансовое положение предприятия дополнительными расходами на обслуживание кредитов.

В то же время налог на прибыль, включая изменения налоговых активов, за рассматриваемый период уменьшился с 927 тыс. руб. в 2022 году до 750 тыс. руб. в 2024 году. Это означает сокращение налоговых платежей на 177 тыс. руб. или на 20,05%. Среднегодовое значение этого показателя составило 853,33 тыс. руб. Подобное снижение налоговых платежей может быть связано как с уменьшением налогооблагаемой базы, так и с изменениями в налоговом законодательстве или применением предприятием различных налоговых льгот.

Далее на рисунке 4 представлена чистая прибыль компании ООО «Халяль».

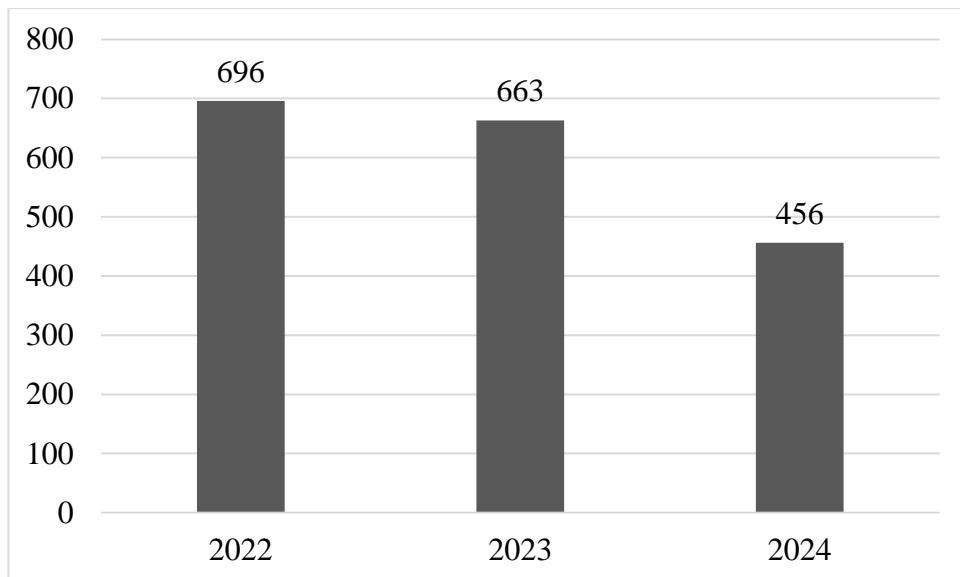


Рисунок 4 – Чистая прибыль компании ООО «Халяль»

Чистая прибыль компании за три года показывает наиболее выраженное снижение: с 696 тыс. руб. в 2022 году до 456 тыс. руб. в 2024 году, сократившись на 240 тыс. руб., что составляет 34,24%. Среднегодовая величина чистой прибыли составила 605 тыс. руб. Это подчеркивает значительное ухудшение общей финансовой устойчивости и эффективности компании в рассматриваемый период.

Таким образом, финансовое состояние ООО «Халяль» за анализируемый период характеризуется общей негативной динамикой ключевых показателей, включая выручку, прибыль от продаж и чистую прибыль, несмотря на уменьшение расходов и налоговых выплат. Подобная ситуация требует принятия активных мер по стабилизации и дальнейшему развитию бизнеса, направленных на увеличение доходов и усиление рыночных позиций предприятия.

В целом, данные указывают на потребность в более глубоком анализе причин ухудшения финансовых показателей и в реализации стратегии, направленной на оптимизацию операционной деятельности и улучшение финансового здоровья компании.

2.2 Анализ уровня использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»

Прежде чем, провести анализ уровня использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль», произведем исследование кадрового состава компании [33].

Структура персонала ООО «Халяль» по категориям за 2022-2024 представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Структура персонала ООО «Халяль» по категориям за 2022-2024 гг.

Категория персонала	2022 год		2023 год		2024 год		Абсолютное изменение, чел.		Темпы роста, %	
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	2023 / 2022	2024 / 2023	2023 / 2022	2024 / 2023
Административно-управленческий персонал	62	12,2	65	12,7	69	13,8	3	4	4,8	6,2
Продавцы-консультанты	54	10,6	57	11,0	58	11,6	3	1	5,6	1,8
Производственный	357	70,0	356	69,1	334	67,0	-1	-22	-0,3	-6,2
Обслуживающий персонал	37	7,3	37	7,2	37	7,4	0	0	-	-
Всего	510	100	515	100	498	100	5	-17	1	-3,3

Изучение динамики структуры персонала ООО «Халяль» за период с 2022 по 2024 год позволяет выявить определенные закономерности и тенденции, которые могут иметь значительное влияние на операционную деятельность и стратегическое планирование компании. Наблюдается изменение в численности и процентном соотношении различных категорий персонала, что отражает внутренние процессы и возможно, адаптацию к изменяющимся внешним условиям.

Рост численности административно-управленческого персонала и продавцов-консультантов, при увеличении их доли в общей структуре персонала, указывает на стремление компании усилить управленческие функции и повысить качество обслуживания клиентов. Это может быть реакцией на растущую конкуренцию или желание улучшить внутренние процессы управления и продаж. Сокращение численности производственного персонала, вопреки общей тенденции на увеличение численности в других категориях, поднимает вопросы об эффективности производственных процессов или об изменении профиля деятельности компании. Может быть, компания стала больше инвестировать в автоматизацию или аутсорсинг некоторых функций, что позволило сократить производственный персонал.

Стабильность численности обслуживающего персонала свидетельствует о стабильности этой сферы деятельности в компании. Это может указывать на устойчивый спрос на услуги, которые они предоставляют, или на эффективную организацию работы в данной категории. Общее небольшое увеличение численности персонала в 2023 году, последовавшее за сокращением в 2024 году, может отражать корректировки в стратегии управления персоналом или реагирование на изменения в экономической среде. Эти данные могут служить основой для дальнейшего анализа управленческих решений, направленных на оптимизацию структуры персонала и повышение общей эффективности работы компании «Халяль».

Рассмотрим фактическую и плановую динамику численности персонала ООО «Халяль» за 2022-2024 гг., которая представлена в таблице 3.

Таблица 3 Динамика фактической и плановой численности персонала ООО «Халяль» за 2022-2024 гг.

Показатель	2022 год		2023 год		2024 год		Темп прироста, %
	Факт	План	Факт	План	Факт	План	
Численность персонала, чел.	510	515	515	530	498	520	-1%

Анализируя динамику фактической и плановой численности персонала ООО «Халяль» за период с 2022 по 2024 год, можно заметить, что организация испытывает определенные трудности с достижением установленных плановых показателей. Это свидетельствует о воздействии внутренних и возможно внешних факторов, которые влияют на управление человеческими ресурсами компании. Начиная с 2022 года, фактическая численность персонала была несколько ниже плановой, что могло указывать на проблемы в подборе персонала или на высокую текучесть кадров. Следующий год показал совпадение фактической численности с планируемой, что могло быть результатом усилий по оптимизации штата и улучшению управления персоналом. Однако, в 2024 году снова наблюдается снижение фактической численности по сравнению с плановой, что может свидетельствовать о новых вызовах, таких как ухудшение экономической ситуации, изменения на рынке труда или внутренние изменения в компании.

Снижение общего числа сотрудников на 1% в 2024 году по сравнению с 2022 годом подчеркивает возможную необходимость пересмотра подходов к управлению персоналом, включая стратегии найма, удержания сотрудников и их мотивации. Эти изменения в численности персонала могут также влиять на операционную деятельность и общую производительность компании.

Далее рассмотрим абсолютные показатели, необходимые для планирования численности персонала организации - показатели движения персонала, которые дадут полное представление о динамике персонала в ООО «Халяль» (таблица 4).

Анализируя абсолютные показатели движения персонала в ООО «Халяль» за период с 2022 по 2024 год, можно увидеть значительные изменения в динамике приема и увольнения сотрудников, а также в общей численности на начало и конец каждого года. Эти изменения отражают внутренние процессы в компании и возможно, реакцию на внешние факторы, такие как экономические условия или изменения в отраслевых стандартах.

Таблица 4 - Абсолютные показатели движения персонала в ООО «Халяль» за 2022-2024 гг.

Показатель	2022 год		2023 год		2024 год		Абсолютное изменение, чел.		Темпы роста, %	
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	2023 / 2022	2024 / 2023	2023 / 2022	2024 / 2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Численность на начало года	460	-	498	-	497	-	38	-1	7,6	-0,2
Принято, в т. ч.:	85	100	31	100	32	100	-54	1	-174,2	3,1
- из учебных заведений	8	9,4	1	3,2	2	6,3	-7	1	-290,5	49,2
- по переводу	11	12,9	5	16,1	2	6,3	-7	-3	-64,0	-155,5
- со стороны	66	77,6	25	80,6	28	87,5	-41	3	110,3	110,8
Уволено, в т. ч.:	35	100	12	100	31	100	1,1	1,0	110,1	110,0
- по собственному желанию	27	77,1	7	58,3	24	77,4	1,0	1,0	110,0	111,3
- за нарушение трудовой дисциплины	2	5,7	2	16,7	2	6,5	1,1	1,1	110,0	111,0
- в связи с уходом в армию	1	2,8	0	0	1	3,2	1,2	1,1	111,2	111,0
- в связи с уходом на пенсию	0	0	0	0	2	6,5	1,2	1,1	110,0	111,1
- по состоянию здоровья	0	0	1	8,3	0	0	1,0	1,1	111,1	110,4
Уволено в первый год работы	25	-	8	-	22	-	-13			
Численность на конец года	510	-	515	-	498	-	5	-17	0,9	-3,3

Значительное увеличение численности персонала на начало 2024 года по сравнению с 2022 годом, последовавшее за небольшим снижением в 2023 году, указывает на активные наймы в 2023 году и последующее стабилизирование штатных единиц. Процент приема на работу из учебных заведений и по переводу снижается, что может свидетельствовать о переориентации стратегии найма или о снижении доступности квалифицированных кадров из этих источников.

С другой стороны, наблюдается резкое уменьшение количества принятых со стороны, что также может быть связано с изменением политики

найма или с ограничениями, вызванными внешними факторами. При этом увеличение увольнений по собственному желанию и в связи с уходом на пенсию в 2024 году подчеркивает возможные проблемы в удержании персонала или изменения в условиях труда, которые могут требовать дополнительного анализа и корректировки управленческих практик. Кроме того, стабильность числа увольнений за нарушение трудовой дисциплины и в связи с уходом в армию свидетельствует о некоторой предсказуемости в этих аспектах управления персоналом, что может быть положительным сигналом о поддержании дисциплины и порядка в коллективе.

Общая тенденция к снижению численности персонала к концу 2024 года, однозначно указывает на потребность в пересмотре политики управления персоналом, с целью оптимизации операций и улучшения условий труда для достижения более высокой производительности и сотрудничества в рабочей среде. Эти данные могут служить основой для глубокого анализа и разработки стратегий по управлению человеческими ресурсами в ООО «Халяль».

Основным инструментом в работе ООО «Халяль», на текущий момент, остается автоматизированная система управления персоналом в следующей конфигурации: «1С: Оценка персонала». Основные аспекты, влияющие на выбор и использование данной программы представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Преимущества и недостатки конфигурации: «1С: Оценка персонала»

Категория	Преимущества	Недостатки
Гибкость и настройка	Открытые конфигурации позволяют пользователям и специалистам без проблем вносить необходимые настройки и доработки, что способствует точной настройке системы под конкретные бизнес-задачи.	Платные услуги 1С-программистов для доработки системы, что может увеличивать стоимость эксплуатации системы для средних и крупных компаний.

Продолжение таблицы 5

Категория	Преимущества	Недостатки
Поддержка и обновления	Наличие ИТС (информационно-технологическое сопровождение) и ежемесячные обновления улучшают стабильность и актуальность программы, экономя время и средства компании.	Подписка на ИТС платная, что увеличивает эксплуатационные расходы, хотя и обеспечивает значительные преимущества в долгосрочной перспективе.
Безопасность данных	Использование лицензионных и официальных версий программы гарантирует защиту от мошенничества и внешних атак, обеспечивая надежность и безопасность эксплуатации.	Уязвимости безопасности в популярных системах могут привлекать злоумышленников, создавая риски для данных компаний, особенно при использовании нелицензионных версий.
Ценовая политика	Демократичная стоимость базовых вариантов программы делает её доступной для широкого круга предприятий, позволяя начать работу без значительных первоначальных вложений.	Необходимость в доработке и разработке дополнительного функционала может требовать дополнительных затрат, что увеличивает общие расходы на программное обеспечение.

Таблица 5 предоставляет четкое и структурированное представление о ключевых аспектах использования программы 1С.

Конфигурация «1С: Оценка персонала» обладает характеристиками, которые оказывают значительное влияние на ее использование в компании и требуют тщательного анализа с позиции потенциальной эффективности и затратности. Гибкость и возможность настройки системы являются важными преимуществами данной конфигурации, так как они позволяют адаптировать функционал программы к индивидуальным потребностям бизнеса. Это обеспечивает точную настройку процессов оценки персонала, соответствие специфическим задачам компании и, следовательно, повышает общую эффективность управления персоналом.

Однако следует учитывать, что индивидуальные настройки и доработки, как правило, требуют привлечения квалифицированных специалистов, услуги которых, как показывает практика, имеют существенную стоимость. Это может создавать дополнительную финансовую нагрузку, особенно для

предприятий среднего и крупного масштаба, увеличивая итоговую стоимость владения программой.

Особое внимание следует уделить аспекту поддержки и регулярности обновлений программы. Конфигурация обеспечивает постоянную актуальность и стабильность посредством услуги информационно-технологического сопровождения (ИТС), что является критичным фактором для бесперебойного функционирования системы. Это позволяет компаниям оперативно получать обновления, исправления возможных ошибок и новые возможности, существенно экономя время и ресурсы.

Тем не менее, обязательный платный характер подписки на ИТС создает дополнительные эксплуатационные расходы, что может восприниматься некоторыми пользователями как недостаток. Несмотря на это, долгосрочные преимущества, предоставляемые данным сервисом, зачастую оправдывают его стоимость и способствуют стабильной работе программного комплекса.

Одним из важных вопросов при использовании программного обеспечения является безопасность данных. Применение официальных и лицензионных версий «1С: Оценка персонала» обеспечивает необходимый уровень защиты от различных угроз, включая мошеннические действия и внешние кибератаки. Это позволяет предприятиям чувствовать уверенность в сохранности персональных данных сотрудников и другой важной информации. Однако, популярность продукта на рынке также делает его привлекательной мишенью для киберпреступников, что особенно актуально при использовании нелицензионных версий или пренебрежении рекомендациями по безопасности.

Финансовые аспекты приобретения и эксплуатации «1С: Оценка персонала» также заслуживают детального рассмотрения. Базовая стоимость программного продукта отличается доступностью, что позволяет даже небольшим предприятиям внедрять систему без существенных первоначальных затрат. Это является значительным преимуществом для

малого бизнеса, который стремится оптимизировать расходы на автоматизацию управления персоналом.

Таким образом, конфигурация «1С: Оценка персонала» предоставляет существенные возможности и имеет ряд объективных преимуществ для компаний, стремящихся повысить эффективность управления персоналом. Однако, при принятии решения о внедрении данной системы необходимо тщательно взвесить ее финансовые аспекты, учесть затраты на поддержку, доработку и обеспечение безопасности данных, а также оценить перспективы долгосрочного использования программного обеспечения. Комплексный подход к анализу данных факторов позволит предприятию получить максимальную отдачу от применения конфигурации и минимизировать потенциальные риски и издержки.

Итак, на основании вышеизложенного, можно сделать выводы о том, что менеджменту ООО «Халяль», необходимо разработать проект по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии, путем внедрения более функционального и эффективного программного комплекса

3 Направления по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»

3.1 Предложения по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»

В качестве основного предложения по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль» возможно рассмотреть внедрение многоцелевого и функционального программного по управлению персоналом.

В контексте повышения эффективности управления персоналом на предприятии ООО «Халяль», внедрение многоцелевой и функциональной программы по управлению персоналом представляется как перспективное решение. Такой подход позволяет не только централизовать и упростить множество процессов управления персоналом, но и обеспечить более высокий уровень аналитики и принятия решений.

Программа, ориентированная на многофункциональность, способствует интеграции различных аспектов управления персоналом, включая найм, обучение, оценку и мотивацию сотрудников. Это обеспечивает управленцам комплексный взгляд на ресурсы компании и помогает оптимизировать процессы в соответствии с текущими потребностями и стратегическими целями предприятия. Более того, использование таких систем позволяет значительно снизить риск человеческих ошибок, ускорить обработку данных и повысить общую производительность труда на предприятии. Это становится возможным благодаря автоматизации стандартных задач и созданию единой информационной базы, доступной для всех уровней управления.

Проведем анализ и оценку наиболее эффективных систем (таблица 6)

Таблица 6 – Перечень доплат и удержаний для сотрудника ООО «Халяль»

Отклонение в работе	Надбавка (+) / Удержание (-) руб.
Качественное выполнение служебных обязанностей, согласно системе KPI	+1000
Отсутствие / снижение показателя повторных обращений	-800
Опоздание на работу более чем на 30 минут без предупреждения	-1000
Совмещение профессий и должностей	+800
Отказ выполнять требования руководства	-1000
Обучение новых сотрудников	+500
Отсутствие на работе без уважительной причины	-1000
Внесение рационального предложения	+500
Участие во внедрении рационального предложения	+1000
Проявление инициативы в организации праздников	+800
Увеличение объема обработки обращений	+1000
Премия к Новому году	+1000

Анализ системы доплат и удержаний для сотрудников ООО «Халяль» выявляет акцент на поощрении качественной работы и удержаний за недостаточное выполнение обязанностей или нарушение трудовой дисциплины. Эта система, ориентированная как на вознаграждение, так и на удержание, демонстрирует желание компании стимулировать ответственное и инициативное поведение среди сотрудников.

Положительные стимулы в системе вознаграждений предусматривают надбавки за высокие показатели работы, согласно системе KPI, что подчеркивает важность качественного выполнения служебных обязанностей. Дополнительные премии предлагаются за совмещение профессий, обучение новых сотрудников, внесение и внедрение рациональных предложений, а также за активное участие в организационных мероприятиях и инициативах. Такие меры могут значительно повысить мотивацию персонала и способствовать развитию корпоративной культуры.

С другой стороны, система удержаний включает штрафы за опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины и отказ от выполнения требований руководства. Эти меры указывают на строгий подход к дисциплине и ответственности, что является критически важным для поддержания порядка и эффективности рабочих процессов.

На основании проведенной оценки наиболее эффективных автоматизированных систем управления персоналом на предприятии, можно прийти к выводу о том, что наиболее эффективным вариантом – внедрение системы БОСС-Кадровик.

Систему управления персоналом БОСС-Кадровик используют 7% предприятий – таковы результаты интернет-исследования международной рекрутинговой компании HAYS.

Опрос, проводившийся с июля по август 2023 года, был направлен на то, чтобы выяснить, какие ИТ-технологии и направления автоматизации в сфере HR наиболее популярны у компаний. В анкетировании приняли участие 487 компаний различных отраслей, из которых 58% - российские и 42% - международные. На вопросы отвечали представители HR-служб, руководители направлений и топ-менеджеры.

По итогам опроса, из множества программных продуктов, внедренных на предприятиях респондентов, 7% используют систему управления персоналом БОСС-Кадровик для автоматизации кадрового учета и администрирования, 4% для автоматизации HR-аналитики. С учетом того, что почти половина опрошенных – иностранные компании, традиционно использующие западные разработки, процент использования системы БОСС-Кадровик среди отечественных предприятий будет выше. Наиболее автоматизированными у себя респонденты обозначили следующие области HR:

- 78% - Кадровый учет и администрирование 45% - Учет рабочего времени;
- 34% - HR-аналитика;

- 40% - Компенсации и льготы;
- 41% - Рекрутмент;
- 34% - Оценка, адаптация, обучение и развитие;
- 46% - Внутренние коммуникации;
- 15% - Отслеживание лояльности сотрудников.

В целом исследование показало, что:

- в среднем 80% довольны текущей системой цифровизации рабочих процессов;
- 16 % планируют автоматизировать свои HR-процессы;
- 7% предпочитают самостоятельно разрабатывать сервис для автоматизации HR-функций;
- самый популярный сервис – приложение Excel;
- 21% не хотят внедрять ИТ-технологии, поскольку их все устраивает.

Абсолютное большинство участников исследования согласилось с тем, что идеальный софт должен способствовать экономии времени, сведению к минимуму ручного ввода данных, быстро готовить и выгружать отчеты.

Важным аспектом является и возможность масштабирования системы в соответствии с ростом и развитием компании, что делает такое решение весьма гибким и адаптируемым к изменениям в бизнес-среде. Это в свою очередь способствует устойчивости бизнеса и его способности эффективно реагировать на внешние и внутренние вызовы.

Таким образом, внедрение многоцелевой и функциональной программы по управлению персоналом может стать ключевым элементом стратегии по улучшению управленческих процессов на предприятии ООО «Хаяль», что в итоге способствует повышению общей эффективности и конкурентоспособности компании.

3.2 Оценка эффективности предложений по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Хаяль»

В современных условиях управления бизнесом значимость автоматизации систем управления персоналом становится все более очевидной, особенно для компаний, стремящихся к эффективности операций и оптимизации ресурсов. Применение таких систем на предприятии ООО «Хаяль» не только способствует повышению общей производительности труда, но и помогает в достижении стратегических целей компании. Автоматизированные системы управления персоналом позволяют сократить время на выполнение рутинных задач, уменьшить вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором, и обеспечить более высокий уровень анализа данных для принятия управленческих решений.

Ресурсы, необходимые для реализации проекта по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Хаяль» представлены в таблице 7.

Для достижения максимальной эффективности таких систем, необходимо не только внедрение, но и постоянное сопровождение и адаптация к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды предприятия. На предприятии ООО «Хаяль» были предложены меры по улучшению использования автоматизированных систем, которые касаются не только технической стороны вопроса, но и управленческих аспектов.

Для оценки эффективности проекта по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Хаяль», приведем показатели денежных притоков и оттоков (таблица 7).

Таблица 7 – Ресурсы, необходимые для реализации проекта по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль»

Наименование ресурса	Количество	Тип ресурса	Стоимость ресурса
Старший менеджер по развитию	1	Трудовой	30 000 руб./мес. (стандартная ставка)
Помощник менеджера по развитию	1	Трудовой	25 000 руб./мес. (стандартная ставка)
Менеджер по персоналу	1	Трудовой	30 000 руб./мес. (стандартная ставка)
Программист	1	Трудовой	30 000 руб./мес. (стандартная ставка)
Итого	-	-	115 000
Программное обеспечение по управлению проектами	1	Материальный	100 000 руб.
Оргтехника и компьютерное оборудование	4	Материальный	40 000 руб.
компьютер;	-	-	1 шт.*30 000 руб.;
МФУ;	-	-	1 шт.*10 000 руб.;
Итого	-	-	140 000
ПО системы управления персоналом ООО «Халяль»	112	Материальный	541 000 руб.
Итого	-	-	796 000 руб.

В таблице 8 отражены показатели денежных притоков и оттоков за год по месяцам.

Таблица 8 – Показатели денежных притоков и оттоков

Показатели	Периоды по месяцам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ден. поток от инвест. деят.	-796	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ден. поток доходов	385	397	400	398	412	386	376	375	385	379	372	364

Продолжение таблицы 8

Показатели	Периоды по месяцам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Сальдо сумм. потока	-411	-14	386	784	1196	1582	1958	2333	2718	3097	3469	3833
Коэф. реверсии	0,987 7	0,97 55	0,963 4	0,951 5	0,939 8	0,928 2	0,916 7	0,905 4	0,8942	0,883 2	0,8723	0,861 5
Дисконт. сальдо сумм. потока	- 405,9 5	- 13,6 6	371,8 7	667,5 8	1124	1468, 41	1794, 9	2112, 3	2430,4 4	2735, 27	3063,8 2	3302, 13
Накопл. дисконт. сальдо сумм. потока	- 405,9 5	- 419, 61	- 47,74	619,8 4	1743, 84	3212, 25	5007, 15	9231, 75	11662, 19	1439 7,46	17461, 28	20763 ,41

Денежный поток от инвестиционной деятельности равен 796 тыс. руб.

Записываем данный показатель со знаком «-», так как для предприятия эта сумма является оттоком денежных средств. В строке поток доходов записываем в каждый месяц – суммы, предполагаемые отделом кадров и сбыта.

Для оценки эффективности проекта IRR сопоставляем с нормой дисконта по проекту. IRR больше ставки дисконта, значит проект эффективен.

В таблице 9 показаны показатели эффективности проекта.

Таблица 9 - Показатели эффективности проекта по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Хаяль»

Показатели	Значение
Ставка дисконтирования	15%
Срок окупаемости	1 год
Дисконтированный срок окупаемости	0,2 года
Чистая приведенная стоимость проекта (NPV), руб.	20763,41
Внутренняя норма рентабельности (IRR)	29,88 %

Исследование эффективности проекта по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом в ООО «Хаяль» показывает его высокую финансовую привлекательность и оперативность окупаемости вложений. Проект характеризуется значительными показателями, которые подчеркивают его ценность и потенциальную выгоду для компании. Установленная ставка дисконтирования в размере 15% отражает умеренный уровень риска, ассоциируемого с проектом. Это указывает на реалистичные ожидания инвесторов относительно доходности проекта, сопоставимую с возможными альтернативнымиложениями с аналогичным уровнем риска.

Срок окупаемости проекта составляет всего один год, что свидетельствует о его быстрой возвратности. Еще более показателен дисконтированный срок окупаемости, равный всего 0,2 года, что указывает на очень быстрое начало генерации чистого денежного потока, если учитывать временную стоимость денег.

Чистая приведенная стоимость проекта (NPV) в размере 20763,41 рублей подтверждает, что ожидаемые будущие денежные потоки, дисконтированные по текущей ставке, превышают первоначальные инвестиции. Это говорит о том, что проект не только окупит затраченные средства, но и принесет дополнительную прибыль компании. Внутренняя норма рентабельности (IRR) проекта в размере 29,88% значительно превышает ставку дисконтирования, что является ярким доказательством высокой доходности проекта по сравнению с другими возможными инвестициями.

Эти показатели демонстрируют, что проект по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Хаяль» является не только финансово выгодным, но и способствует быстрой окупаемости вложений, что делает его привлекательным средством для улучшения операционной эффективности компаний.

Проведенный анализ показывает, что срок окупаемости проекта меньше рассмотренной длительности и составляет 1 год, что отражено на рисунке 5.

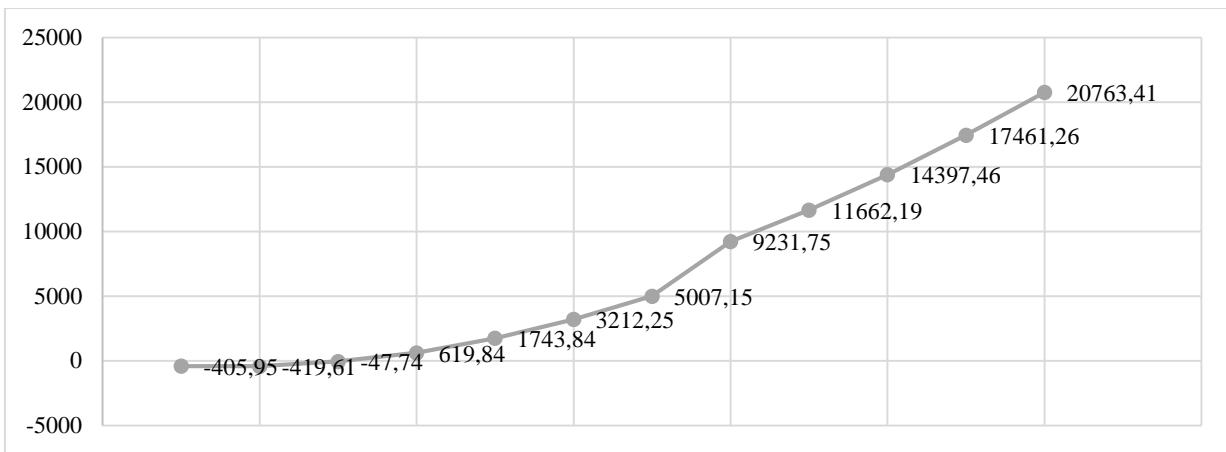


Рисунок 5 – Окупаемость проекта

Итак, все простые показатели оценки эффективности проекта по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль» компании Emirates находятся в пределах нормы. По результатам оценки простых показателей эффективности проект можно считать приемлемым к реализации.

Внедрение обновленных версий программного обеспечения, обучение персонала и регулярный мониторинг эффективности работы системы могут значительно повысить результативность работы персонала и, как следствие, всего предприятия. Важно отметить, что интеграция новых инструментов требует времени и инвестиций, но стратегическая выгода от таких вложений обычно оправдывает начальные затраты.

Оценка эффективности таких предложений показала, что правильно настроенная и эффективно используемая автоматизированная система управления персоналом может стать ключевым фактором в улучшении управлеченческих процессов на предприятии ООО «Халяль». Систематический подход к управлению изменениями и акцент на поддержке пользователей системы позволяют достигнуть значительного улучшения в качестве управления персоналом, повысить удовлетворенность работников и оптимизировать общие бизнес-процессы.

Заключение

В рамках данного исследования, была реализована основная цель работы, а именно анализ автоматизированных систем управления персоналом и проблем их внедрения.

Изучение управления персоналом в ООО «Халяль» выявило значительные изменения в подходах к распределению и найму сотрудников, что влияет на операционную эффективность компании. Анализ показывает, что усилия по улучшению управления и качества обслуживания влекут за собой увеличение числа административно-управленческого персонала и продавцов-консультантов. Одновременно с этим наблюдается снижение количества производственного персонала, что может свидетельствовать о переходе к более автоматизированным процессам.

Наблюдается также непостоянство в достижении планируемых показателей по численности персонала, что может быть связано с текучестью кадров или экономическими изменениями, влияющими на потребность и доступность рабочей силы. Особенно заметно это в изменении числа новых сотрудников, поступивших из учебных заведений и через переводы, что может указывать на изменение стратегии найма. При этом увеличение увольнений по собственному желанию и в связи с уходом на пенсию акцентирует внимание на проблемах с удержанием персонала. Эти факторы сигнализируют о потенциальных проблемах внутри компании, которые могут снижать общую эффективность работы.

В настоящее время во многих странах мира насчитывается огромное количество программного обеспечения, которое легко способно оптимизировать учет и руководство сотрудниками компаний. Однако начало этому процессу было положено давно – при создании самых первых инструментальных и аппаратных устройств.

Анализ показателей эффективности проекта по улучшению использования автоматизированных систем управления персоналом на

предприятии ООО «Халяль» выявляет высокую степень его финансовой привлекательности и оперативности возврата инвестиций. Установленная ставка дисконтирования в 15% указывает на умеренный уровень риска, связанного с проектом, и обосновывает ожидания инвесторов относительно доходности.

Очень короткий дисконтированный срок окупаемости в 0,2 года свидетельствует о том, что проект быстро начнет приносить чистый денежный поток, учитывая временную стоимость денег, что делает его особенно привлекательным с финансовой точки зрения. Также это подчеркивает эффективность планируемых улучшений в системах управления персоналом.

Чистая приведенная стоимость проекта, равная 20763,41 рублей, подтверждает, что ожидаемые будущие денежные потоки, дисконтированные по текущей ставке, значительно превышают первоначальные инвестиции. Это указывает на то, что проект не только самоокупаемый, но и способен создать добавленную стоимость для компании.

Совокупность этих показателей подчеркивает, что проект по совершенствованию использования автоматизированных систем управления персоналом на предприятии ООО «Халяль» обладает высоким потенциалом для улучшения операционной эффективности и финансовой стабильности компании, обеспечивая значительные долгосрочные выгоды.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абрамова, Т.Г. Применение кадровых технологий в управлении персоналом в государственной службе/ Т.Г. Абрамова // Государственная служба. – 2024. – № 2. – С. 48-53.
2. Алехина Л.Л. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе города/ Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов. Материалы и доклады 3-й международной научно-практической конференции. 2022. С.25-29.
3. Анзорова С.П., Федорчукова С.Г. Организация труда государственных служащих: Уч. пособие для студентов вузов. Москва: Альфа-М, Инфра-М, 2024. 160с
4. Асланов М.А. Перспективы использования кластерного подхода в кадровой работе региональных органов управления // Вестник РГЭУ РИНХ. 2021. №3 (55).
5. Аташев Ш.И. Организация работы по формированию кадрового резерва в системе муниципальных служб / Внедрение результатов инновационных разработок: проблемы и перспективы. Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2023. С.17-21.
6. Блэйк, Р.Р., Мутон, Д.С. Научные методы управления / Р.Р., Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2022. – 274 с.
7. Богдан Н.Н. Кадровая работа в муниципальной службе. Новосибирск, СИУ. 2021. 282 с.
8. Богданова Э.Н. Инновационные технологии управления персоналом // Вестник экспертного совета. 2022. №3 (10).
9. Бомелова Е.Д. Вопросы анализа документооборота организации в условиях использования автоматизированных систем // Делопроизводство №1, 2022. 198 с.

10. Воронцов С.А., Понеделков А.В. Проблемы кадрового обеспечения инвестиционного развития муниципальных территорий // Вестник ПАГС. 2023. №1. С.40.
11. Голяков М.В. Современные подходы к организации документооборота / М.В. Голяков, М.В. Сидоров. Санкт Петербург: Питер, 2021. 155 с.
12. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2022. – 287 с.
13. Дудяшова В.П. Выработка кадровой политики в условиях самообучающейся организации: статья / В.П. Дудяшова, М.А. Снурницина // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. Чебоксары: Интерактив плюс. – 2021. - №1. С. 306-309.
14. Еремин С.Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании//Актуальные вопросы науки. 2023. №36. С.65-67.
15. Жук И.А., Трифонов Ю.Н. Организация кадровой работы на муниципальной службе и пути ее совершенствования // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2022. №8. С.56-60
16. Капустин В.И., Сальников В.И. Кадровое обеспечение муниципального управления/Социально-политические процессы в современном мире: взгляд молодых. 2022. С.90-93.
17. Кашепов А.В. Трансформация занятости в цифровой экономике // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2021. №2. С.11-17.
18. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением.: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2023. – 64 с.
19. Кибанов, А.В. Разработка кадровой политики организации / А.В. Кибанов // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2022. – № 1. С.23–25.

20. Кифа, Л.Л. Делопроизводство в кадровой службе: сборник учеб. метод. материалов / Л.Л. Кифа. – Тольятти : ТГУ, 2021. – 137 с.
21. Косолапова, М.В., Свободин В.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник. – М.: Дашков и К, 2024. – 344 с.
22. Кузнецов И.Н. Делопроизводство: Учебно-справочное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2021. 520 с.
23. Кузнецов С.Л. Современные технологии документационного обеспечения управления. 2-ое изд., перераб. и дополн. Москва: Изд-во «Термика», 2024. 288с
24. Куприянчук, Е.В. Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР, 2021. – 255 с.
25. Курбатов, В.А. Основные направления совершенствования системы развития управленческих кадров / В.А. Курбатова // Государственная служба. – 2024. – № 2. – С. 32-37.
26. Ляшенко С.А., Кулаченко Д.А. Кадровая работа и кадровые технологии в государственной службе//Форум молодых ученых. Издательство: ООО "Институт управления и социальноэкономического развития" (Саратов). 2022. №12. С.1178.
27. Марченко, И.П. Реформирование кадровой работы в системе государственной службы/ И.П. Марченко // Служба кадров и персонал. – 2023. – № 8. – С. 26-30.
28. Наточий В.В., Наточая Е.Н. Применение информационных технологий для оценки профессиональной компетентности государственных служащих // Социум и власть. 2021. №4 (72). С.66.
29. Рябин, А.. Кадровая политика предприятия / А. Рябин, Л. Калашникова // Служба кадров и персонал. 2024. – № 3. – С.15.

30. Санкина Л.В. Делопроизводство: Практическое руководство. – Москва: Международный центр финансово-экономического развития. 2023. 281 с.
31. Сирченко, А.Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. Е. Сирченко // Молодой ученый. – 2023. – №12. – С. 496-499.
32. Скоробогатова Е. А., Бреусова Е. А. Государственная кадровая политика: сущность и основные проблемы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2022. – Т. 2. – С. 217–221.
33. Хожемпо, В.В. Основные направления формирования кадровой политики / В.В. Хожемпо // Молодой ученый. – 2021. – №2. – С. 564-566.