

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/21810>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Программирование

Введение 3

1. Использование информационных систем в кадровом учете 4

1.1. Описание задач автоматизации кадрового учета 4

1.2. Анализ программных решений в технологии управления персоналом 9

2. Анализ функционала кадрового учета в системе «1С: Кадры. Расчет заработной платы» 15

3. Оценка экономического эффекта внедрения ПО 21

Заключение 26

Список источников и литературы 27

В рамках данной работы проведен анализ использования информационных технологий в работе специалистов по кадрам.

Целью данной работы: проектирование и разработка АРМ сотрудника отдела кадров с помощью средств системы 1С.

Задачи работы:

- анализ технологий кадрового учета;
- анализ бизнес-процессов кадрового учета, определение задач автоматизации;
- анализ функционала программных решений автоматизации деятельности специалистов по кадрам;
- работа с ПО "Кадры. Расчет Зарплаты" в части кадрового учета.

Объект исследования: технологии кадрового учета ООО "Евросеть".

Предмет исследования: использование информационных технологий в работе специалиста по кадрам.

1. Использование информационных систем в кадровом учете

1.1. Описание задач автоматизации кадрового учета

Технология кадрового учета предполагает решение стандартных задач и специализированных в соответствии с особенностями организации, в которой работает отдел кадров.

К стандартным задачам кадрового учета относятся:

- кадровые перемещения;
- прием/увольнение сотрудников;
- учет командировок;
- печать табелей учета рабочего времени;
- печать справок о стаже, о месте работы;
- подготовка стандартной отчетности.

Однако, каждая организация имеет специфические особенности кадрового учета, что необходимо учитывать при определении стратегии автоматизации.

Типовыми задачами технологии кадрового учёта являются:

- ведение классификаторов, описывающих организационную структуру предприятия;
- ведение специализированных классификаторов должностей работников;
- учет надбавок и системы оплаты труда в соответствии регламентирующими документами предприятия;
- учет отработанного времени;
- учет особенностей ведения специального стажа;
- наличие специализированных форм приказов по кадровому составу;
- возможность учета внештатных сотрудников, работающих по договору;
- возможность формирования отчетности по запросу сторонних организаций, либо согласно регламентам

представления (например, в ПФР, военный комиссариат, ФОМС).

Также кадровый учет сотрудников предполагает необходимость отчетов, формируемых в рамках аттестации сотрудников, связанных с наличием профессиональных навыков, квалификационных категорий, требований, предъявляемых к сотрудникам в рамках аттестации. Также необходимо предусмотреть процесс взаимодействия головных офисов с филиалами.

Далее проведем анализ бизнес-процессов управления персоналом, по итогам которого будет дана оценка применимости стандартных программных решений. Проведем анализ технологии работы специалистов по кадрам «Как есть». Контекстная диаграмма технологии работы специалиста по кадрам приведена на рис.1.

Рисунок 1 - Контекстная диаграмма процесса «Работа специалиста по кадрам»

Как показано на рис.1, входящими информационными потоками в технологии работы специалиста по кадрам являются:

- заявления сотрудников (о приеме, увольнении, предоставлении отпуска, материальной помощи, переводе на другую должность и др.);
- резюме (в технологии работы по подбору и отбору персонала);
- приказы руководства;
- запросы отчетности.

Специалисты по кадрам руководствуются законодательством РФ (Трудовой кодекс и внутриорганизационными регламентами).

Диаграмма декомпозиции нулевого уровня приведена на рис.2. Как показано на рис.2, основными процессами в технологии работы специалиста по кадрам являются:

- подбор и отбор персонала;
- кадровый учет;
- отработка приказов руководства;
- работа со сторонними организациями.

Диаграмма декомпозиции первого уровня приведена на рис.3. Как показано на рис.3, технология по подбору и отбору персонала предполагает работу с вакансиями, прием резюме, работу с претендентами и отбор претендентов. Диаграмма декомпозиции второго уровня представлена на рис.4.

Рисунок 2 - Диаграмма декомпозиции нулевого уровня

Рисунок 3 - Диаграмма декомпозиции первого уровня

1. 1С. Камин. Учет заработной платы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.omegaplus.ru/platforms/boss-kadrovik/?yclid=1982396156128266846>
2. Галактика HRM - управление персоналом и кадрами. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.galaktika.ru/hrm/>
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Менеджмент управления производством. - М.: Инфра-М, 2014. - 304 с.
4. Горелик О.М. Управленческий учет и анализ: [учеб. пособие для вузов по специальности "Прикладная информатика (по обл.)" и др. экон. специальностям] /О. М. Горелик, Л. А. Парамонова, Э. Ш. Низамова.-М.: КноРус, 2007.-252 с.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2013. - 96 с.
6. Гринберг А.С. Информационные технологии управления: [Учеб. пособие для вузов по специальностям 351400 "Прикладная информатика (по обл.)", 061100 "Менеджмент орг.", 061000 "Гос. и муницип. упр."] /А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачев, А.С. Бондаренко.-М.: ЮНИТИ, 2010.-479 с.
7. Диго, С.М. Базы данных: проектирование и использование: [Учеб. для вузов по специальности "Прикладная информатика (по обл.)"] /С.М. Диго.-М.: Финансы и статистика, 2010.-591 с.
8. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. 100 уроков для начинающих / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2015. - 272 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/21810>