

РЕФЕРАТ

Мисилевич Татьяна Григорьевна

АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОТКРЫТОМ АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ «МИНСКЖЕЛЕЗОБЕТОН»

Объем дипломной работы составляет 124 страницы, 16 рисунков, 12 приложений, 236 позиций в списке использованных источников и литературы.

Ключевые слова: АВТОМАТИЗАЦИЯ, АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА, ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, КАДРОВАЯ СЛУЖБА, УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.

Объект исследования – управление персоналом в ОАО «Минск-железобетон».

Цель исследования – обосновать выбор автоматизированной системы управления персоналом для ОАО «Минскжелезобетон».

Методы исследования: системный подход, анализ и синтез, систематизация и классификация, отбор, наблюдение, описание, сравнение, формализация, моделирование, графическое отображение, математический расчет, прогнозирование, интервьюирование и анкетирование, хронометражные наблюдения и метод самофотографии рабочего дня.

Обследование деятельности ОАО «Минскжелезобетон», кадрового ресурса и управления персоналом выявило необходимость автоматизации информационного обеспечения деятельности кадровой службы и высокий уровень готовности предприятия к внедрению АС УП. После определения и обоснования требований к АС УП, сравнения качественных и стоимостных характеристик программных продуктов различных производителей, выбор был сделан в пользу АС «Управление персоналом» НП ОДО «Профит». Предварительный расчет эффективности внедрения выбранной системы в отделе кадров головного подразделения ОАО «Минскжелезобетон» показал, что затраты рабочего времени сократятся минимум на 36%, период возврата инвестиций составит не более 2 месяцев после начала внедрения.

Дипломная работа носит практико-ориентированный характер: результаты исследования могут быть использованы при выборе АС УП для ОАО «Минск-железобетон». Проведенное автором работы анкетирование сотрудников предприятия стало основанием для оценки удовлетворенности персонала кадровой политикой и определения области улучшения бизнес-процесса «Менеджмент персонала» в 2015 году.

Приведенный в работе материал объективно отражает состояние исследуемого объекта, все заимствованные из источников и литературы данные, идеи, подходы и концепции сопровождаются ссылками.

РЭФЕРАТ

Місілевіч Таццяна Рыгораўна

АЎТАМАТЫЗАЦЫЯ КІРАВАННЯ ПЕРСАНАЛАМ Ў АДКРЫТЫМ АКЦЫЯНЕРНЫМ ТАВАРЫСТВЕ «МІНСКЖАЛЕЗАБЕТОН»

Аб'ём дыпломнай работы складае 124 старонкі, 16 малюнкаў, 12 дадаткаў, 236 пазіцый ў спісе выкарыстаных крыніц і літаратуры.

Ключавыя словы: АЎТАМАТЫЗАЦЫЯ, АЎТАМАТЫЗАВАНАЯ СІСТЭМА, ІНФАРМАЦЫЙНАЕ ЗАБЕСПЯЧЭННЕ, КАДРАВАЯ СЛУЖБА, КІРАВАННЕ ПЕРСАНАЛАМ.

Аб'ект даследавання – кіраванне персаналам ў ААТ «Мінскжалезабетон».

Мэта даследавання – абгрунтаваць выбар аўтаматызаванай сістэмы кіравання персаналам для ААТ «Мінскжалезабетон».

Метады даследавання: сістэмны падыход, аналіз і сінтэз, сістэматызацыя і класіфікацыя, адбор, назіранне, апісанне, параўнанне, фармалізацыя, мадэляванне, графічнае адлюстраванне, матэматычны разлік, прагназаванне, анкетаванне, хранаметражныя назіранні і метады самафатаграфіі працоўнага дня.

Абследаванне дзейнасці ААТ «Мінскжалезабетон», кадровага рэсурсу і кіравання персаналам выявіла неабходнасць аўтаматызацыі інфармацыйнага забеспячэння дзейнасці кадровай службы і высокі ўзровень падрыхтаванасці прадпрыемства да ўкаранення АС КП. Пасля вызначэння і абгрунтавання патрабаванняў да АС КП, параўнання якасных характарыстык і кошту праграмных прадуктаў розных вытворцаў, выбар быў зроблены на карысць АС «Кіраванне персаналам» НВ ТДА «Профіт». Папярэдні разлік эфектыўнасці ўкаранення абранай сістэмы ў аддзеле кадрў галаўнога падраздзялення ААТ «Мінскжалезабетон» паказаў, што выдаткі працоўнага часу скарацяцца мінімум на 36%, перыяд вяртання інвестыцый складзе не больш, чым 2 месяцы пасля пачатку ўкаранення.

Дыпломная работа носіць практыка-арыентаваны характар: вынікі даследавання могуць быць выкарыстаны пры выбары АС КП для ААТ «Мінскжалезабетон». Праведзенае аўтарам працы анкетаванне супрацоўнікаў прадпрыемства стала падставой для ацэнкі задаволенасці персаналу кадровай палітыкай і вызначэння галіны паляпшэння бізнэс-працэсу «Мэнэджмент персанала» ў 2015 годзе.

Прыведзены ў працы матэрыялы аб'ектыўна адлюстроўвае стан аб'екта даследавання, усе запазычаныя з крыніц і літаратуры дадзеныя, ідэі, падыходы і канцэпцыі суправаджаюцца спасылкамі.

SUMMARY

Misilevich Tatyana

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AUTOMATION IN THE JOINT STOCK COMPANY «MINSKZHELEZOBETON»

Volume of the graduation thesis consists of 124 pages, 16 pictures, 12 annexes and 236 positions in bibliography.

Key words: AUTOMATION, AUTOMATION SYSTEM, INFORMATION SUPPORT, HUMAN RESOURCES DEPARTMENT, HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.

Study subject – human resources management in the JSC «Minskzhelezobeton».

Objective – explanation of choosing an automated system for JSC «Minskzhelezobeton».

Study methods: systems approach, analysis and design, systematization and classification, selection, observation, description, comparison, formalization, modeling, graphical display, mathematical calculation, forecasting, interviewing and questioning, timing and timesheet making.

Examination of the JSC «Minskzhelezobeton», human resources and of human resources management activities showed necessity of automation of information support human resources department activities and determined a high level of its readiness for HRMS integration. The AS «Human resources management» of the R&DALC «Profit» was chosen after determination and justification of requirements to an HRMS and comparison of qualitative and cost properties of products of various manufacturers. Preliminary calculation of efficiency of the chosen system integration in the central unit of the JSC «Minskzhelezobeton» showed that work time expenditures will be reduced minimally by 36 % and return period of investments will last more than 2 month from the beginning of integration.

Graduation thesis is of practice-oriented character: its results can be used when choosing an HRMS for the JSC «Minskzhelezobeton». Questioning of employees performed by the author of the thesis became a basis for assessment of personnel satisfaction by the HR policy and determination of the field of the business process «Human resources management» improvement in 2015.

The material used in this work shows the status of the examined subject in an unbiased manner and all data, ideas, approaches and concepts borrowed from literature are accompanied with references. The result and statements to be defended are based on independent conclusions.