

электронных технологий управления, контроля и автоматизации учета позволит сделать аудит более быстрым и качественным. Также для повышения эффективности следует обратить внимание на подготовку и переподготовку квалифицированных кадров, путем создания специальностей в белорусских ВУЗах. Выполнение указанных рекомендаций позволит улучшить качество аудита в Республике Беларусь.

Список источников

1. Ветрова В.А., Скрипкин В.И. «Проблемы банковского аудита». Электронный ресурс — 2009 — Режим доступа: http://www.cfin.ru/press/afa/2001-1/21_vet.shtml
2. Гавриленко А.А. «Проблемы аудита на современном этапе». Электронный ресурс — 2010 — Режим доступа: http://www.expert-eco.by/files/files/probl_audit.pdf Дата доступа: 28.11.2011
3. Сайт Министерства финансов Республики Беларусь. Электронный ресурс — 2010 — Режим доступа: <http://www.minfin.gov.by/rmenu/auditing/geninfo/lic-audit/>

Роль систем управления персоналом в управлении проектами

*Савич Н. В., студ. IV к. БГЭУ,
науч. рук. Гулина О. В., канд. физ.-мат. наук, доц.*

На современном этапе развития экономики процветание и коммерческий успех любого предприятия во многом зависит от грамотного управления проектами [1].

По мере того как в организации растет количество взаимосвязанных функциональных единиц, вовлеченных в проекты, всё более значимым фактором успеха становится применение единой корпоративной методологии управления проектами. Данная методология решает проблемы, связанные с конфликтами целей, приоритетов, сроков, назначений ресурсов и отчётности в условиях комплексных работ. Она предполагает создание корпоративной системы управления, включающей в себя организационные изменения в компании, методологическую базу и информационную систему управления проектами.

Вместе с тем, возникает вопрос: какая из составляющих оказывает наибольшее влияние на успешность выполнения проекта? В настоящее время всё большее число менеджеров склоняется к тому, что главным объектом управления являются люди [2].

Все программные продукты, автоматизирующие кадровые службы, можно условно разбить на четыре группы: информационно-справочные системы, программы, автоматизирующие отдельные участки в работе кадровой службы, модули в составе комплексного продукта для автоматизации предприятия, специализированные комплексные системы. Но какую бы информационную си-

стему ни выбрала конкретная организация, важно, чтобы эта система отвечала выдвигаемым к ней современным требованиям, таким, например, как развитый, дружественный интерфейс конечного пользователя, высокий уровень защиты от несанкционированного доступа, наличие методологии управления персоналом, направленной на достижение стратегических целей высшего менеджмента предприятия и др.

Специалистами компании TAdviser, занимающейся анализом информации об ИТ-системах, доступных для использования в России, был проведен анализ функциональности систем управления персоналом (HRMS-систем), в результате чего было выделено четыре класса ИТ-систем: «А», «В», «С» и «D». Поставщиками лучших в своих классах зарубежных решений, по мнению аналитиков TAdviser, являются SAP, Oracle и Robertson & Blums. Лучшие по функциональности российские HRMS-системы разрабатывают «БОСС. Кадровые системы», «Корпорация Галактика» и «Компас». Анализ также показал, что отдельные отечественные разработчики довели свои решения до классов «А» и «В», а иностранные решения присутствуют во всех классах, включая «D». Таким образом, уровень функциональной полноты HRMS-систем российского происхождения довольно высок [3].

В настоящее время основным моментом при автоматизации кадровой службы на отечественном предприятии является выбор между полнофункциональной системой планирования ресурсов предприятия (ERP-системой) западного производства и российским решением уровня 1С. Если потребности компании полностью обеспечиваются возможностями более «легких» отечественных систем — нет смысла рассматривать вопрос о внедрении западных ERP-продуктов. В противном случае следует обратиться к сложным решениям. Важно отметить, что использование модулей «тяжёлых» ERP-систем является перспективным, поскольку предполагает развитие предприятием функций управления персоналом. Однако, на отечественных предприятиях наиболее актуальным на данный момент является использование базовых модулей, а значит, широкий спектр функций, заложенных в ERP-системах, остаётся невостребованным. Только с развитием процессов управления персоналом можно будет говорить о предпочтительном внедрении модулей западных систем.

Тем не менее, если предприятие приняло решение в пользу внедрения ERP-модуля, целесообразно начать внедрение именно с **HR-компоненты** (т.е. компоненты, автоматизирующей деятельность кадровой службы), поскольку во всех процессах деятельности предприятия участвуют люди, и ни один аспект системы без информации о персонале не обходится. К тому же, кадровые модули могут быть внедрены изолированно, что не исключает возможности дальнейшего их использования в качестве основы для внедрения остальных модулей.

Таким образом, правильный выбор системы, учёт человеческого фактора в процессе внедрения, а также использование HR-модуля в качестве «каркаса»

при организации бизнес-процессов предприятия, даёт реальную возможность реализовывать проекты на более высоком, качественно новом уровне, что позволяет снижать их стоимость и, как следствие, увеличивать прибыль предприятия.

Литература:

1. Мазур, И.И. Управление проектами: Учебное пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро; под общ. ред. И.И. Мазур. — 6-е изд. — М.: Омега-Л, 2011. — 960 с.
2. Гулин, В.Н. Бизнес-офис предприятия: Учебное пособие/ В.Н. Гулин. — Мн.: 2004. — 279 с.
3. Дорожная карта по системам управления персоналом (HRMS) [Электронный ресурс]. — 2007 — Режим доступа: http://www.bsc-consulting.ru/advantages/hrms_boss_kadrovik/hrms_roadmap/. — Дата доступа: 27.10.2011.

Логистика: интегрированный подход

*Самойлович Е. В., студ. V к. БНТУ,
науч. рук. преп. Черных О. В.*

Современные условия развития экономики требуют создания условий по объединению промышленных, торговых предприятий и компаний, обслуживающих инфраструктуру рынка, в интегрированные логистические системы. Именно такие системы способны быстро, своевременно и с минимальными затратами осуществлять поставки продукции потребителю.

Основной тенденцией современности становится обретение новых факторов эффективности логистики, слияние ее традиционных сфер применения и образование новой стратегической системы — интегрированной логистики.

Интегрированной логистике свойственны черты движения экономических ресурсов, которые обеспечивают функционирование предприятия. На рис. 1 представлена схема логистики предприятия, которая обеспечивает функционирование различных потоковых процессов, требующих интеграции.



Рис.1 Интегрированная логистика

- А — финансовый поток, обслуживающий снабжение (поставщиков);
- В — поставка комплектующих, материалов;
- С — продвижение товарного потока;
- D — выручка от реализации продукции и услуг.