

**ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА  
ПРЕДПРИЯТИИ****Е.Н. Коробова***УО «Белорусский государственный экономический  
университет»*

С точки зрения управления внутренними рынками труда предприятия, первоочередной задачей является полное и своевременное владение информацией об объекте управления. Поэтому актуальными являются компьютерные программы по учету кадров на предприятии. Характерной чертой этих программ является возможность автоматизировать работу отдела кадров, предоставив возможность выписки всех необходимых документов и ведения картотеки сотрудников с обширными данными личных карточек. Программы для управления кадрами (учет персонала), как правило, содержат все утвержденные формы отчетов по состоянию и движению сотрудников и помогают решать отделу кадров вопросы кадровой политики на предприятии. Среди таких программ выделяются:

- Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" («Центр Компьютерных Технологий»)
- "Отдел кадров" (СКБ «Контур»)
- "Кадры" («Финлайс»)
- "Менеджер персонала" («Оазис»)

Наиболее распространенной и популярной среди них является автоматизированная система управления персоналом "Фараон", которая позволяет вести учет любых кадровых операций, автоматизирует делопроизводство, а также предлагает удобные инструменты для планирования и анализа управления персоналом. Главными особенностями являются – наглядность, гибкость, позволяет выполнять поиск по любым введенным в систему данным (период времени, по отдельным сотрудникам, подразделениям, либо по всему предприятию сразу, по кадровым операциям).

Кроме учета состава персонала проводят детальный учет и расчет заработной платы, так как это является одним из факторов роста текучести кадров на предприятии. Программы расчета зарплаты объединяют в себе следующие функции: начисление заработной платы, ведение карточек персонального учета сотрудников и их лицевых счетов, табель рабочего времени, настройка различных видов начислений и удержаний и алгоритмов их расчета; подготовка и печать расчетных и платежных ведомостей, других выходных печатных форм; подготовка проводок и платежных поручений на налоги и перечисления в фонды; подготовка и передача данных по подоходному налогу и персонализированному учету, заполнение налоговой декларации и прочее. Такие программы позволяют полностью автоматизировать расчет заработной платы для предприятий использующих окладную, повременную или сдельную оплату труда. Чаще всего они используются в организациях, где функциональные возможности бухгалтерских программ не позволяют автоматизировать процесс расчета зарплаты из-за сложности начислений и удержаний, которые разработчики бухгалтерских систем не включают в состав своих коробочных продуктов. Среди разработчиков можно выделить:

- "1С: Зарплата и Кадры" (1С);
- "Зарплата" (ДИЦ);
- "Интэк-Зарплата" (Интэк);
- "Зарплата" (Овионт);
- "Учет труда и заработной платы" (СКБ Контур);
- "Расчеты с персоналом" (Оазис).

Подбор персонала, с одной стороны, снижает напряженность внутренних рынков труда (на уровне предприятий), с другой – повышается эффективность занятости в регионе. Наиболее популярная в этой связи программа – «Резюмемакс» (разработчик «Центр Кадровых Технологий»).

«Резюмемакс» является мощной системой подбора персонала, которая может эффективно использоваться предприятиями, стремящимися автоматизировать корпоративный рекрутмент, а также кадровыми агентствами и одиночными рекрутерами, которые желают повысить качество работы с кандидатами и заказчиками. «Резюмемакс» выполняет следующие функции:

- Принимает от начальников отделов (работодателей) заявки на заполнение вакансий и автоматизирует процесс их утверждения.

- При необходимости предоставляет начальникам отделов ограниченный доступ к базе данных кандидатов на работу через Интернет.

- Создает на Web-сайте раздел "Вакансии", посетив который кандидаты на работу могут проводить поиск вакансий, заполнять анкеты и подавать заявки на вакансии.

- Размещает на Web-сайте вопросники для оценивания кандидатов.

- Позволяет кандидатам "подписаться" на уведомления о новых вакансиях.

- По электронной почте сообщает о поступлении новых вакансий или кандидатов, удовлетворяющих требованиям.

- Полностью автоматизирует процесс конкурсного отбора кандидатов.

- Напоминает о предстоящих собеседованиях.

- Срганизует коллективную работу с электронной почтой.

- Импортирует резюме, приходящие по электронной почте.

- Проверяет антивирусной программой все входящие письма и файлы.

- Позволяет проводить поиск кандидатов по любым полям анкеты, по тексту резюме, по комментариям и по оцененным качествам.

- Строит разнообразные статистические отчеты.

«Резюмемакс» создает на web-сайте полностью автоматизированный раздел электронного рекрутмента. Это значительно ускоряет процесс подбора персонала и формирует положительный имидж компании. Благодаря внедрению «Резюмемакса» можно через Интернет принимать заявки на заполнение вакансий, а также резюме кандидатов, заинтересованных в этих вакансиях. Причем для каждой вакансии можно опубликовать квалификационные вопросники, по результатам ответов на которые кандидаты будут автоматически оцениваться и ранжироваться.

В последнее время работодатели стали уделять внимание не только деловым качествам кандидата, но и личным психологическим особенностям. В этой связи востребованными на рынке стали компьютерные программы, позволяющие через систему тестирования дать оценку личным качеств кандидата. Среди таких программ выделяются:

- «Методики Люшера» для диагностики психологических особенностей личности;

- «Методики Майерс-Бриггс» для выявления способностей личности.

Помимо рассмотренных программных продуктов, большое значение имеет организуемая на предприятиях автоматизированная система непрерывного кадрового мониторинга, с целью оперативного выявления очагов кадровых проблем.

Таким образом, современное программное обеспечение кадровой работы предприятия позволит, с одной стороны, сократить затраты времени на выявление и анализ проблем, а с другой - предотвратить ряд возможных ошибок.

Список использованных источников

[http:// www.b2bexpo.ru/db\\_expo/index.php?do.=list2&id=22182](http://www.b2bexpo.ru/db_expo/index.php?do.=list2&id=22182)

[http://www.efimov-partners.ru/stat2rtf.php?id\\_st=5163](http://www.efimov-partners.ru/stat2rtf.php?id_st=5163)

<http://www.hr-soft.com/rus/pharaon.shml>

<http://www.swot.by/7-23.htm>

<http://www.webfirm.ru/firm/73479.html>

УДК 658.15

## БЮДЖЕТИРОВАНИЕ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Д. И. Потапенко*

*УО «Витебский государственный технологический  
университет», г. Витебск, Беларусь*

Бюджетирование (планирование, budgeting) — это процесс планирования движения ресурсов по предприятию на заданный будущий период и (или) проект с помощью бюджетов. Таким образом, внедрение бюджетирования помогает создать целостную и достаточно эффективную систему управления. Причем грамотно поставленная система бюджетирования должна помогать не только решать задачи оперативного управления, но и достигать стратегических целей, которые ставит руководство компании.

Отечественные консультанты утверждают, что в Беларуси практически нет компаний, где внедрено бюджетирование. В основном этот инструмент используется поверхностно, целостная система бюджетирования является редкостью, а на предприятиях отечественной легкой промышленности и вовсе отсутствует.

Какие же преимущества получит компания от системы бюджетирования? Ее внедрение позволит руководству планировать финансово-хозяйственную деятельность с расчетом на достижение определенного финансового результата, т. е. четко определить цели и установить поддающиеся измерению контрольные показатели деятельности. Кроме того, появится возможность направить деятельность всех подразделений на достижение целевого финансового результата, выделив сферы ответственности и распределив функции финансового управления между руководителями подразделений. Улучшатся информационный обмен и взаимодействие структурных подразделений между собой.

Основными функциями системы бюджетирования являются:

- постановка плановых финансово-экономических целей;
- контроль достижения плановых целей посредством своевременного сопоставления фактических и запланированных результатов;
- анализ причин, вызвавших отклонения;
- корректировка планов.

Для успешной постановки бюджетирования необходимо учитывать ряд моментов.

Во-первых, следует помнить, что бюджетирование является частью системы управленческого учета (СУУ). При составлении бюджетов для получения прогнозных данных используется управленческая информация. Данные для проведения анализа отклонений «план — факт» поступают из СУУ. Бюджетирование тесно связано с финансовой структурой компании, которая строится на основе принципов децентрализации управления, которые являются основой и для системы управленческого учета. Наконец, бюджетирование тесно связано с системой управления затратами, которая также является частью СУУ. Оно помогает установить лимиты затрат ресурсов и нормативы рентабельности по отдельным видам товаров и услуг, проектам, направлениям бизнеса и структурным подразделениям компании.