

УДК 796.51:65

## ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА АВИАПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ

© 2017 Е.В. Маркова

Институт авиационных технологий и управления  
Ульяновского государственного технического университета

Статья поступила в редакцию 29.09.2017

В статье автор указывает, что в условиях рыночной трансформации экономики в подходах к управлению персоналом требуется достижение глубоких изменений менталитета субъекта и объекта управления авиапромышленного предприятия. Автор считает, что с учетом современного этапа развития Российской Федерации и ее национальных особенностей эта трансформация возможна в значительной степени через обновленную организационную культуру. Практическая реализация концепции оптимизации процесса управления персоналом может быть успешной при достижении соответствия между целями, стратегией управления авиапромышленным предприятием

*Ключевые слова:* автоматизированная система, авиапромышленность, управление персоналом.

В настоящее время в России вновь обострилась проблема выбора пути и методов дальнейшего развития в рамках рыночной трансформации экономики и в перспективе перехода в информационную стадию развития. Стоит задача перейти от административных решений в сфере экономики к выстраиванию четкого хозяйственного порядка, учитывающего общие закономерности рынка и особенности страны.

В условиях рыночной трансформации экономики в подходах к управлению персоналом требуется достижение глубоких изменений менталитета субъекта и объекта управления. С учетом современного этапа развития нашей страны и ее национальных особенностей эта трансформация возможна в значительной степени через обновленную организационную культуру. Трансформация прежней организационной культуры идет через потребности рыночной экономики с акцентом на корпоративную ценность. Достижение поставленных целей будет успешным благодаря личности менеджера, его профессионализма, творческого потенциала. Система экономики промышленного предприятия станет адекватной достижению цели только тогда, когда каждое рабочее место будет способствовать ей в этом. Практическая реализация концепции оптимизации процесса управления персоналом может быть успешной при достижении соответствия между целями, стратегией управления предприятием, стратегией управления персоналом, организационной культурой, качеством персонала.

Служба управления персоналом, являясь частью единого процесса управления предприятием, призвана повышать эффективность

*Маркова Елена Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика, управление и информатика». E-mail: morozova319@yandex.ru*

деятельности предприятия в целом. Однако в начале третьего тысячелетия, в век глобальной информатизации и компьютерной революции, встречаются организации и предприятия, специалисты службы управления персоналом которых по-прежнему занимаются ручной, неавтоматизированной обработкой бумажных документов. Возрастающие требования к оперативности, повышению качества выполнения поставленных перед службой управления персоналом задач, с одной стороны, и степень готовности службы к нововведениям, связанным с массовой компьютеризацией, - с другой, приводят к необходимости развития у сотрудников службы и руководителей предприятия навыков применения автоматизированных информационных систем для эффективной реализации управленческих функций.

Руководитель сегодня должен быть не только квалифицированным организатором, но и грамотным пользователем в области современных информационных компьютерных технологий, способным заменить традиционную технологию работы на автоматизированную, основанную на использовании персонального компьютера и соответствующего программного обеспечения.

Программное обеспечение руководителя и специалистов по персоналу сегодня должно содержать постоянно пополняемую базу данных, обеспечивать оперативность поиска и наглядность представления необходимой информации. Прикладные программные средства также должны включать программы, регулирующие организаторскую деятельность руководителя, обеспечивающие принятие рациональных решений по конкретным ситуациям, повышающие эффективность коммуникационного процесса. Основное информационное накопление,

конечно, проводится сотрудниками службы управления персоналом, однако в современных условиях руководитель может принимать эффективные решения при наличии возможностей и навыков использования достоверной и надежной информационной базы.

Внедрение автоматизированной системы управления персоналом на авиапромышленном предприятии является сложным и зачастую болезненным процессом. Анализ проблем, возникающих на таких предприятиях при внедрении автоматизированных систем управления персоналом, позволяет выявить наиболее типичные проблемы и предложить эффективные способы их решения (рис. 1).

Среди основных проблем, возникающих в большинстве случаев на российских предприятиях авиапромышленного комплекса при внедрении автоматизированных систем управления персоналом, можно выделить следующие: отсутствие постановки задачи управления процессом внедрения системы; необходимость реорганизации структуры предприятия; необходимость изменения технологической составляющей работы с информацией; сопротивление сотрудников предприятия; формирование квалифицированной группы внедрения и сопровождения системы.

Таким образом, важнейшим фактором, влияющим на успех деятельности предприятия в целом и на эффективность реализации проекта автоматизации деятельности службы управления персоналом является правильная постановка задач менеджмента. К сожалению, на данном этапе в России до конца не сложился свой национальный подход к менеджменту. Российское управление представляет собой гремучую смесь

теорий западного менеджмента и советско-российского опыта, который уже не отвечает требованиям рыночной конкуренции. Следовательно, необходимо максимально формализовать все контуры управления персоналом, которые необходимо автоматизировать. Для осуществления этого процесса не обойтись без привлечения профессиональных консультантов.

Приступая к внедрению автоматизированной системы управления персоналом, необходимо произвести частичную реорганизацию структуры авиапромышленного предприятия. Поэтому одним из важнейших этапов проекта внедрения является полное и достоверное обследование предприятия во всех аспектах его деятельности. В результате обследования обычно фиксируется большое количество мест возникновения необоснованных дополнительных затрат, а также противоречий в организационной структуре предприятия. Устранение выявленных недостатков позволяет снизить издержки и существенно сократить время исполнения различных этапов основных управленческих функций. Реорганизация может быть проведена в ряде локальных точек, где она объективно необходима, что не повлечет за собой ощутимый спад активности текущей деятельности предприятия.

При наличии автоматизированной системы управления персоналом руководитель организации имеет возможность получать актуальную и достоверную информацию по всем аспектам управления персоналом, без временных задержек и излишних передаточных звеньев. Кроме того, руководитель получает информацию в наглядном виде и при этом отсутствует негативное влияние человеческого фактора, т.е.



Рис. 1. Внедрение автоматизированной системы

предвзятость или субъективность в трактовке информации при ее передаче.

При внедрении автоматизированных систем управления персоналом в большинстве случаев возникает активное сопротивление сотрудников кадровых, бухгалтерских других служб предприятия. Во время проведения опытной эксплуатации системы в течение некоторого времени приходится параллельно вести дела как в новой системе, так и традиционными способами. В связи с этим отдельные этапы проекта внедрения системы могут затягиваться под предлогом того, что у сотрудников и так хватает срочной работы по прямому назначению, а освоение системы является второстепенным занятием. В таких случаях руководителю предприятия, помимо мотивации сотрудников к освоению системы и принять организационные меры к сокращению срока параллельного введения дел.

При автоматизации управления персоналом на крупных предприятиях, необходимо сформировать рабочую группу, которая проходит максимально полное обеспечение работе с системой. После обучения рабочей группе поручается значительная часть работы по внедрению системы и дальнейшему ее сопровождению. Формирование сильной рабочей группы является залогом успешной реализации проекта внедрения автоматизированной системы управления персоналом. Особенно важным вопросом является выбор руководителя такой группы и администратора системы. Руководитель, помимо знаний базовых компьютерных технологий, должен обладать глубокими знаниями в области управления и специфики деятельности авиапромышленного предприятия.

С особой ответственностью следует подходить к выбору и назначению администратора системы. После определения сотрудников, входящих в группу внедрения, руководитель проекта должен четко расписать круг решаемых каждым из них задач, формы планов и отчетов т.п.

В заключении необходимо отметить, что одним из важнейших условий эффективного применения автоматизированной системы управления персоналом на предприятии является ее постоянное совершенствование и обновление в соответствии с развитием информационных технологий и методологий управления деятельностью предприятия.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Маркова Е.В., Морозов В.В.* Методика оценки уровня конкурентоспособности продукции инновационного предпринимательства // Взаимодействие науки и общества: Проблемы и перспективы. Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2013. № 1(24). С. 47-54.
2. *Маркова Е.В.* Особенности управления развитием потенциала фирмы // Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2016. С. 99-103.
3. *Маркова Е.В.* Инновационный потенциал наукоемкого предприятия авиационного космического комплекса // Вестник Самарского муниципального института управления. 2014. Т.16. № 6(2). С.501-504.
4. *Маркова Е.В. Нуретдинов И.Г.* Повышение конкурентоспособности предприятий авиационного космического комплекса // Проблемы и перспективы экономических отношений предприятий авиационного кластера. Сборник научных трудов. 2016. С. 16-20.

#### FEATURES OF THE AUTOMATED PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT THE AIRCRAFT MANUFACTURING ENTERPRISES OF RUSSIA

© 2017 E.V. Markova

The Institute of Aviation Technologies and Management of the Ulyanovsk State Technical University

In the article the author points out that in the conditions of the market transformation of the economy in approaches to personnel management, it is required to achieve profound changes in the mentality of the subject and the object of management of the aircraft manufacturing enterprise. The author believes that, given the current stage of development of the Russian Federation and its national characteristics, this transformation is possible to a large extent through an updated organizational culture. The practical implementation of the concept of optimizing the process of personnel management can be successful in achieving a correspondence between the objectives, the management strategy of the aircraft manufacturing enterprise

*Keywords:* automated system, aircraft industry, personnel management.