

КАЧЕСТВО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Чуйкова Василиса Андреевна

студент, Нижневартковский государственный университет, РФ, г. Нижневартовск

Быстрых Дарья Александровна

студент, Нижневартковский государственный университет, РФ, г. Нижневартовск

Манюкова Наталья Владиславовна

научный руководитель, канд. пед. наук, доц., НВГУ, РФ, г. Нижневартовск

Современное общество живет в век высоких технологий. На данный момент существует множество программ, обновление к которым выходит раз в два месяца, а то и чаще. Именно поэтому тенденции развития рынка программного обеспечения вынуждают хотя бы раз в полгода обновлять не только всю офисную технику, но и непосредственно программное обеспечение. Так как это удовольствие дорогостоящее, поэтому данный принцип подходит только для крупных организаций. Тем не менее именно усовершенствованное оборудование может играть решающую роль в конкурентной борьбе и обеспечить организации победу.

Для решения вопросов, связанных с программным обеспечением рабочих мест сотрудников, снабженными техникой, в больших организациях, в основном, нанимают штатных программистов. Именно их обязанностью является усовершенствование автоматизированных методов управления, которые содержатся как функциональная подсистема соответствующих модулей [3].

Для эффективной работы отдела кадров нужно не просто знать, что как часто нужно менять оборудование, но и какое именно оборудование необходимо. Если в организации штат не превышает пятидесяти сотрудников, то для того чтобы выполнять стандартный набор кадровых функций необходимо лишь наличие автоматизированных рабочих мест (АРМ), оборудованных компьютерами с определенными минимальными свойствами, с помощью которых и будет осуществляться работа.

В основу каждого компьютера заложена операционная система (ОС), которая установлена на нем. Операционная система Windows NT, фирмой-разработчиком которой является компания Microsoft, по возможностям, которые предоставляет программа, удовлетворяющим всем важнейшим требованиям для работы отдела кадров и имеют высокую надежность в работе. В них содержится требующийся набор инструментов для поддержания и управления линиями сетей какой-либо конфигурации. В основном, на серверах относящихся к отделу кадров устанавливают систему Windows NT Server, а на рабочем месте сотрудников, работающих в отделе по управлению персоналом, а также других отделов внутри организации обычно устанавливают систему Windows NT Workstation. Программы для офиса компании Microsoft способствуют выполнению руководителями и специалистами отдела кадров некоторый наиболее типичный набор операций, в них входит: обрабатывание различных текстовых документов, а конкретно непосредственно документы, письма, отчеты; калькуляция данных, которые представлены в виде таблиц или в графической форме, к ним относят отчеты за определенные периоды времени, учет деятельности сотрудников; гарантирование наличия эффективной и своевременной связи у сотрудников; формирование расписания собраний, переговоров в том числе и по телефону; сбор и аккумулирование информации о сотрудниках,

работающих в данной организации; предоставление поддержки при организации совещаний, выступлений руководителей. Осуществление вышеперечисленных действий станет возможно после установки на автоматизированных рабочих местах сотрудников комплекта программ фирмы Microsoft Office [1]. Для реализации некоторых стандартизированных операций по передаче и обработке данных в каждой организации необходимо установить локального назначения вычислительные сети. Обеспечение организаций некоторой внутренней сетью объединяет индивидуальную деятельность пользователей. В качестве примера может случиться то, что многие кадровые службы при помощи электронной почты создаются автоматизированность в документообороте, формируются объединенные блоки управленческих и других данных. Локальная сеть на данный момент очень популярна поскольку она позволяет хранить, передавать и обрабатывать кадровые данные учреждений и организаций, работающих в сфере государственного, коммерческого и иного управления. Условия рыночной экономики помогают развиваться муниципальным и банковским информационным системам, комплексам, которые отвечают за деятельность как определенной службы управления трудом и занятостью, так и всеми в целом. Деятельность таких систем как правило основывается на работе локальных сетей самой разнообразной архитектуры.

Значительная часть кадровых служб понемногу осуществляют переход на связь из центрального офиса к филиалам при помощи компьютеров, работающих в одной локальной сети. В таких случаях чтобы передать информацию разумнее всего пользоваться сетями, которые называются локальными беспроводными вычислительными, отличающимися наиболее большим уровнем надежностью и безопасностью передачи информации.

Многим руководителям кадровых служб не придерживаются данного подхода в работе с личными данными, так как он, по их мнению, не заслуживает доверия. Контраргументом для такого утверждения может послужить технология работы кадровой службы по развитию потенциала персонала в предприятии, для этого необходимо проследить полный цикл работы с кадровой информацией. Сведения, которые требуются в течении поиска, оценки, найма передаются в отдел сбора личных данных (персональной информации) о кандидатах на должность или уже непосредственно работающих сотрудников, а из него тут же поступает в локальную сеть для дальнейшей доработки. Сетевая доработка личных данных обладает следующей характерной чертой: любые действующие станции сети, считающаяся, обычно, различными структурными подразделениями организации, могут собственными силами, независимо от других реализовывать набор функций, которыми обладают; одновременно могут обрабатываться большое количество потоков личной информации; можно обмениваться личной информацией с различными пользователями сети определенной кадровой службы; компьютеры с разными операционными системами способны работать не только одновременно но и совместно. Следовательно, с помощью технологий сетевой доработки личные данные нигде не теряются и доступны только для предварительно выбранного узкого круга лиц. Фактически помогают облегчить работу специалиста по персоналу программы кадрового делопроизводства. Необходимо помнить, что поскольку данный сегмент рынка динамично развивается (практически ежемесячно устаревают некоторые версии и создаются более современные кадровые программы и устройства), то исследование обладает достаточно условным характером. Любая выпускаемая программная продукция снабжена большой и полной аннотацией, тем не менее, если не брать в расчет рекламную информацию, то важных фактов, которые подтверждают целесообразность какого-либо кадрового результата, обычно, слишком мало [2].

В нынешнее время программы кадрового делопроизводства образно можно разделить на некоторые группы: multifunctionальные кадровые программы; программы для работы с кадровой бухгалтерией; комплексы для программного обеспечения; программы, осуществляющие автоматизацию определенных кадровых функций; аттестационные кадровые программы; и программы, которые только готовят к выходу.

Анализ рынка программно-технологических услуг позволил универсализировать информацию о имеющихся кадровых программах в один большой каталог. В данном каталоге описаны все программы, которые способны оказать помощь менеджеру по персоналу в его работе. Какие именно программы в таком каталоге и как их достать знают штатные программисты организации [4].

Исследовав программное обеспечение можно сделать вывод о том, что в некоторых категориях мультифункциональных программ обеспечения для кадров находится достаточно много устаревших DOS-программ. Тот факт, что продукт программного обеспечения должен обладать, минимальными характеристиками, то есть быть многофункциональным и доступным по цене, а также обладать сетевой версией и иметь связь с непосредственной работой менеджера по персоналу, и на данный момент в такой группе можно выделить как преимущественно подходящие программы “E-Staff”, «БОСС-Кадровик», «Оракул-Кадры».

Под программами, которые предназначены для помощи в работе кадровой бухгалтерии, необходимо понимать комплекс кадровых модулей бухгалтерских программ. Тем не менее, из огромного многообразия бухгалтерских программ применять в отделе кадров лишь ограниченное количество продуктов, которые имеют минимум который необходим для выполнения кадровых функций.

Список литературы:

1. Андон Ф.И., Суслов В.Ю., Коваль Г.И., Коротун Т.М. Основы качества программных систем. – Киев, Академперіодика. – 2012. – 502с.
2. Бозм Б.У., Браун Дж., Каспар Х. и др. Характеристики качества программного обеспечения. – М. Мир, 2011.
3. Горбаченко И.М. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ СОЗДАНИЯ СИСТЕМ ТЕСТИРОВАНИЯ // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6-4. – С. 823-827; URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=31642> (Дата обращения: 22.11.2016).
4. Липаев В. Качество программного обеспечения. – М.: Финансы и статистика, 2013.