

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/36275>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Программирование

Содержание

Введение 3

1. Технико-экономическая характеристика предметной области 5

2. Аналитическая часть 11

2.1. Анализ бизнес-процессов кадрового учета 11

2.2. Анализ проектных решений АИС 15

3. Оценка эффективности внедрения информационной системы кадрового учета 23

Заключение 30

Список источников и литературы 31

Введение

В рамках прохождения практики проведен анализ эффективности внедрения информационной системы специалиста по кадрам для компании по реализации тонирувочных материалов. Управление персоналом представляет собой элемент управления организацией, основную функцию менеджеров в процессе достижения организационных целей. Технологии управления персоналом предполагают осуществление деятельности в области обеспечения потребностей организации (текущих и перспективных) в кадровом составе по всем категориям.

Классическое определение управления персоналом: «Управление персоналом организации предполагает целенаправленную деятельность руководителей компаний, менеджмента и сотрудников подразделений системы управления кадрами, включающую проведение разработки концепции и стратегии в области кадровой политики, определение набора принципов и методик в области управления персоналом. Субъекты управления персоналом это менеджмент компаний – работают с персоналом организации также, как и другие категории работников, и в данном контексте можно сделать вывод о самоуправлении персонала. В настоящее время создание автоматизированных систем для предприятий подобного рода является актуальной задачей, так как способствует улучшению качества обслуживания клиентов и, как следствие, повышение уровня продаж и способствует росту оборота компаний.

Целью прохождения практики является анализ эффективности использования информационных систем в работе специалистов по кадрам.

Задачи работы:

- анализ организационной структуры ООО "Тон-Сервис";
- анализ технологий кадрового учета ООО "Тон-Сервис";
- анализ бизнес-процессов кадрового учета, определение задач автоматизации;
- анализ функционала программных решений автоматизации деятельности специалистов по кадрам;
- анализ эффективности проекта внедрения информационной системы кадрового учета.

Объект исследования: технологии кадрового учета ООО "Тон-Сервис".

Предмет исследования: использование информационных технологий в работе специалиста по кадрам в условиях ООО "Тон-Сервис".

1. Технико-экономическая характеристика предметной области

Объектом исследования в рамках данной работы является ООО «Тон-Сервис».

ООО «Тон-Сервис» предоставляет широкий спектр услуг по работе с тонирувочными материалами.

Компания успешно работает с 2001 года. Основными направлениями работы компании являются:

Изготовление тонирувочной пленки;

Поставка тонирувочной пленки под заказ;

Тонировка автомобилей, оконных стекол, витражей.

Многолетний опыт и знания, имеющие огромную практическую основу, является гарантией успешной работы компании. Организационная структура ООО «Тон-Сервис» приведена на рис.1.

Рис.1 Организационная структура ООО «Тон-Сервис»

Как показано на рис.1, в структуру ООО «Тон-Сервис» входят 5 отделов, находящихся в подчинении генерального директора. Структура ООО «Тон-Сервис» является линейно-функциональной.

Рассмотрим основные функции подразделений.

В функции специалиста по разработке входит разработка дизайн-проектов тонируемых материалов. В состав данного отдела также входят 2 специалиста по информационным технологиям, в функции которых входит поддержка функционирования программного обеспечения указанного профиля.

Специалист по работе с клиентами курирует вопросы заключения договоров на реализацию продукции компании, а также вопросы доставки рекламных материалов (адресные и безадресные рассылки, рассылки по электронной почте).

Бухгалтер-экономист проводит анализ эффективности работы организации, определяет ценовую политику, бухгалтерский и налоговый учет.

В состав общего отдела входят:

- специалист по кадрам и делопроизводству;
- юрист-консульт;
- специалист административно-хозяйственной части.

Организационно-экономические параметры ООО «Тон-Сервис» за 2017г. приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Организационно-экономические параметры ООО «Тон-Сервис»

№ п/п Наименование характеристики (показателя) Значение

1 Суммарная прибыль, тыс.руб. 15326

2 Количество сотрудников, чел. 9

3 Количество офисов 2

4 Количество клиентов – заказчиков тонируемой продукции 236

5 Количество наименований продукции 52

6 Фонд заработной платы, тыс. руб. 5260

Специалисты отделов работают с первичной информацией (договора на изготовление, доставку, распространение продукции, платежные документы). Специалисты отделов, по материалам поступившей первичной информации готовят отчеты для начальников отделов, которые готовят консолидированную отчетную информацию для генерального директора.

Информация, циркулирующая в системе ООО «Тон-Сервис», может предоставляться и обрабатываться как в автоматизированной, так и в неавтоматизированной форме.

Технология кадрового учета предполагает решение стандартных задач и специализированных в соответствии с особенностями организации, в которой работает отдел кадров.

К стандартным задачам кадрового учета относятся:

- кадровые перемещения;
- прием/увольнение сотрудников;
- учет командировок;
- печать табелей учета рабочего времени;
- печать справок о стаже, о месте работы;
- подготовка стандартной отчетности.

Однако, каждая организация имеет специфические особенности кадрового учета, что необходимо учитывать при определении стратегии автоматизации.

Типовыми задачами технологии кадрового учёта являются:

- ведение классификаторов, описывающих организационную структуру предприятия;
- ведение специализированных классификаторов должностей работников;
- учет надбавок и системы оплаты труда в соответствии регламентирующими документами предприятия;
- учет отработанного времени;
- учет особенностей ведения специального стажа;
- наличие специализированных форм приказов по кадровому составу;
- возможность учета внештатных сотрудников, работающих по договору;
- возможность формирования отчетности по запросу сторонних организаций, либо согласно регламентам представления (например, в ПФР, военный комиссариат, ФОМС).

Также кадровый учет сотрудников предполагает необходимость отчетов, формируемых в рамках аттестации сотрудников, связанных с

Список источников и литературы

1. 1С. Камин. Учет заработной платы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.omegaplus.ru/platforms/boss-kadrovik/?yclid=1982396156128266846>
2. Галактика HRM - управление персоналом и кадрами. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.galaktika.ru/hrm/>
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Менеджмент управление производством. - М.: Инфра-М, 2014. - 304 с.
4. Горелик О.М. Управленческий учет и анализ: [учеб. пособие для вузов по специальности "Прикладная информатика (по обл.)" и др. экон. специальностям] /О. М. Горелик, Л. А. Парамонова, Э. Ш. Низамова.-М.: КноРус, 2007.-252 с.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2013. - 96 с.
6. Гринберг А.С. Информационные технологии управления: [Учеб. пособие для вузов по специальностям 351400 "Прикладная информатика (по обл.)", 061100 "Менеджмент орг.", 061000 "Гос. и муницип. упр."] /А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачев, А.С. Бондаренко.-М.: ЮНИТИ, 2010.-479 с.
7. Диго, С.М. Базы данных: проектирование и использование: [Учеб. для вузов по специальности "Прикладная информатика (по обл.)"] /С.М. Диго.-М.: Финансы и статистика, 2010.-591 с.
8. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. 100 уроков для начинающих / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2015. - 272 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/36275>