

рынках труда не произошло. Недостаточное развитие в ряде субъектов Федерации общественных работ, временной занятости несовершеннолетних граждан, новых технологий взаимодействия с работодателями по повышению мобильности рабочей силы, малого бизнеса и предпринимательства не позволяют обеспечить высокие темпы реализации региональной политики регулирования рынка труда.

Необходимо отметить, что при разработке конкретных мер региональной политики на рынке труда, следует учитывать не только количественные различия в уровне социально-экономического развития рынка труда, но и основные факторы, обусловившие эти различия: наличие у региона внутренних резервов для перелома социально-экономической динамики, инновационное развитие, зависимость решения внутренних проблем от поддержки на федеральном и региональном уровнях, от политики местных властей и т.д.

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОМ РЕКРЕАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ

Гаспарян К.Л., Леготина Л.С., Вукович Г.Г.,
Сулименко Е.А.

*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

С появлением первых средств автоматизации были разработаны и первые программы учета и управления персоналом, число которых как в России, так и в других странах мира исчисляется сейчас сотнями. Уже с появлением первых ERP-систем модули управления персоналом были органично интегрированы в них, а некоторые наиболее удачные разработки продолжили свое распространение и автономно.

В настоящее время на российском рынке много предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом (АСУП) (как отечественных, так и западных). К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях наиболее полная функциональность. Несмотря на представленный ассортимент программных продуктов, к наиболее распространенным на российском рынке отечественным АСУП относится система БОСС-Кадровик, разработанная и успешно продвигаемая компанией АйТи.

В настоящее время система БОСС-Кадровик эксплуатируется на предприятиях энергетики, нефтегазовой отрасли, металлургии, торговли, пищевой промышленности, в банковской

сфере, в транспортных компаниях, в государственных бюджетных организациях, на предприятиях фармацевтической промышленности и санаторно-курортного профиля, в представительствах иностранных фирм.

Однако следует отметить, что в последнее время широкую популярность приобретает конфигурация «Зарплата и Управление Персоналом» для программы 1С : Предприятие 8.0. Данная конфигурация представляет собой типовое прикладное решение, предназначенное для реализации кадровой политики предприятия по таким направлениям, как планирование потребностей в персонале, расчет и учет заработной платы, трудовые отношения, кадровое делопроизводство, эффективное планирование занятости персонала и др.

В последнее время все большую актуальность в России приобретают исследования по оптимизации рабочего времени персонала. Руководство предприятий желает знать, чем конкретно занимался сотрудник (или проектная группа) в тот или иной момент, какие ресурсы заняты в том или ином направлении бизнеса.

Возросший в связи с этим спрос на информационные системы управления персоналом пытаются удовлетворить не только отечественные производители (АйТи, 1С, АйТСофт, Бизнес Сервис Софт, Инвента, Спутник Лаборатори и др.), но и крупные западные компании, такие, как SAP, Baan, Microsoft, Oracle и др.

АНКЕТИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гаспарян К.Л., Мамонтова Ю.С., Вукович Г.Г.

*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

Анкета – это всегда лишь гипотеза, которая может быть подтверждена или опровергнута на собеседовании, но именно она дает первые представления о человеке.

Всегда интересно узнать, как человек выбирал профессию. Какое учебное заведение окончил анкетированный? Имеет ли дополнительное образование? Приходилось ли менять специальность и почему? Наличие множества дипломов не всегда говорит о компетентности и профессионализме человека, зачастую мы часто сталкиваемся с коллекционерами «корочек», а диплом «с отличием» не гарантирует, что его хозяин будет хорошим специалистом и сумеет применить свои знания на практике.

Часто бывает важно понять, когда началась трудовая жизнь. Некоторые начинают подрабатывать уже в институте, другие только после его окончания. Одни перебиваются случайными заработками, другие пытаются найти что-то, близкое к будущей профессии. Во многих анкетах предлагается кратко изложить круг обязанно-