

НОВЫЕ МЕТОДЫ В УПРАВЛЕНИИ

ТЛЕУОВ Н., КАЛМУРАТОВ Б., КУАНЫШЕВ С.

Задача управления людскими ресурсами (HR) имеет первоочередное значение для любой организации. В своей деятельности компании вынуждены нанимать работников как на временной, так и постоянной основе, вести документацию на каждого из них, поддерживая ее в виде, соответствующем как внутренним, так и внешним (кодекса законов о труде) требованиями. Любая автоматизированная система управления персоналом (HRMS) предоставляет всем заинтересованным лицам (руководству, менеджерам, самим работникам, наконец, государственным чиновникам) мгновенный доступ ко всей необходимой информации. Здесь будет уместно провести аналогию с системами управления отношениями с клиентами (CRM-системами): в то время как эти решения дают самое полное представление о клиенте, пакеты автоматизированных программ управления людским ресурсами (дополненные автоматизированными рабочими местами служащих и менеджеров [employee self-service, ESS; manager self-service, MSS]) гарантируют подробное знакомство с "досье" служащих. Первоначально системы управления персоналом предназначались для автоматизации процесса управления фондом заработной платы и выплаты поощрений. Однако со временем функциональные возможности таких систем существенно расширились. Ведь в современных условиях успех (или даже само выживание компании) во многом зависит от того, удастся ли кадровому отделу найти, нанять и удержать лучших специалистов, умело воспользоваться имеющимися трудовыми ресурсами, создав такую рабочую атмосферу, в которой наиболее полно раскроются навыки, умения и таланты сотрудников организации; наконец, многое определяется готовностью к изменениям и нововведениям (способности предвидеть и планировать новые рабочие места, изменять штатную структуру, проводить тренинги). Автоматизированные системы управления персоналом позволяют не только эффективно распределять трудовые ресурсы и управлять человеческим капиталом, но служат информационным каналом, с помощью которого служащие могут получать доступ как к индивидуальной HR-информации (например, адрес, иждивенцы, поощрения, данные платёжной

ведомости), но и к корпоративной HR-информации (открытые вакансии, количество записавшихся на тренинги).

Объединение этих ключевых областей функциональности является залогом успеха поставщиков автоматизированных систем управления персоналом. Сегодня конечному пользователю предлагается широчайший спектр HR-систем, представленных с одной стороны "тяжелыми" продуктами, которые охватывают весь диапазон задач управления людскими ресурсами, включая выплату поощрений, управление фондом заработной платы и т.д., и узкоспециализированными решениями с другой.

Некоторые оценки и тенденции

Исследование опиралось главным образом на "чистые" автоматизированные системы управления персоналом. В результате, были выделены три основные группы поставщиков HR-решений:

- Компании, реализующие системы планирования ресурсов предприятия (ERP-системы), например, SAP, PeopleSoft, Oracle, JD Edwards и другие.
- Производители ведущих автоматизированных систем управления персоналом, такие как Cyborg, Ultimate Software, Best Software и другие.
- Поставщики платежных/HR-услуг: ADP, Ceridian и другие.

Аналитики из SPEX дали комплексную оценку рынка HR-решений и выявили следующие основные тенденции:

- Бурное развитие вычислительной техники и всеобщее признание Интернета повлекли за собой неизбежные изменения в самой HR-технологии: появились дополнительные модули (например, ESS, MSS) и средства мобильного доступа, усилилась практика привлечения внешних ресурсов.

- Крупные поставщики ERP-систем (SAP, PeopleSoft, Oracle, JD Edwards) стремятся захватить не только верхний сегмент рынка, но и выйти на его средний слой. Производители ведущих автоматизированных систем управления персоналом получают прибыли за счет низкой стоимости внедрения своих решений, являясь главными игроками на среднем уровне рынка. Провайдеры традиционных платежных/HR-услуг предлагают пакеты программ в качестве альтернативы или дополнения к своим основным услугам.

- Улучшенная архитектура. Новая Web-модель и проблемы совместимости (особенно актуальные в распределенных средах) потребовали переход от традиционной архитектуры клиент-сервер к компонентной, n-звенной и Интернет архитектуре.

- Рост приложений типа автоматизированных рабочих мест. Автоматизированное рабочее место служащего предоставляет доступ к личной информации, сведениям о выплатах и пособиях, а автоматизированное рабочее место менеджера позволяет мотивировать работников и управлять трудовым процессом. С помощью этих решений можно реализовать доступ к информации через Интернет из любого места и обеспечить необходимый уровень защиты.

- Развитие интеграции. Ожидается дальнейшее расширение функциональных возможностей пакетов автоматизированных программ управления персоналом, направленное на всесторонний охват всех HR-областей и интеграцию с решениями третьих сторон. Эта тенденция отражает стремление поставщиков максимально отвечать специфическим требованиям, выдвигаемым отдельными отраслями экономики (например, здравоохранением, госсектором, рекрутинговыми агентствами). Кроме того, поставщики ERP-систем будут уделять повышенное внимание интеграции на стыке функциональности с тем, чтобы составить реальную конкуренцию производителям ведущих решений.

- Репортинг и аналитика - развитие расширенного Web-репортинга и поддержки принятия решения, а также появление ролевых Web-порталов. Наблюдается устойчивый спрос на OLAP-приложения. Поставщики стремятся предоставить не только широкие функциональные возможности (например, планирование численности трудовых ресурсов, бюджетирование), но средства аналитики (например, интегрированное информационное бизнес-хранилище данных, позволяющее проводить многомерный анализ информации, агрегированной из внутренних и внешних источников; рассчитывать показатели функционирования и выполнять аналитические выборки из стратегической HR-информации, обеспечивающие широчайшие возможности углубления в данные).

- Глобализация. Предполагается распространение многоязыковой поддержки и средств расчета в национальной валюте с переходом на евро, а также

обеспечение функциональности, характерной для каждой страны. Хотя поставщики среднего сегмента рынка будут по-прежнему ориентироваться на США (например, Ultimate Software), для его верхнего уровня характерна тенденция к стиранию национальных барьеров.

Ситуация на рынке HR-решений складывается в пользу конечного пользователя: рынок переживает этап зрелости, и потенциальные покупатели автоматизированных систем управления персоналом могут выбрать пакет, наиболее полно отвечающий их требованиям: финансовым возможностям, внутренней IT-стратегии, установленной архитектуре, наконец, приоритетности каждой из рассмотренных выше функциональных областей. Процесс перехода от архитектуры клиент-сервер к компонентной, n-звенной и Интернет архитектуре практически завершен, и поставщики HR-приложений позиционируют свои продукты на дальнейшее уменьшение расходов и затрат, связанных с управлением наиболее важным корпоративным ресурсом - персоналом

УДК 539.1.074

РАДИОАКТИВНОСТЬ

ШУРАХАНОВ К.С.

Явление радиоактивности

Ядра в различных атомах могут быть стабильными и нестабильными. В первом случае с атомами ничего интересного не происходит. Во втором случае, наоборот, происходит распад ядра. Явление, когда ядра сами по себе распадаются, называется радиоактивностью. Распад ядер обычно сопровождается вылетанием наружу ряда частиц. Чаще всего вылетают положительно заряженные альфа-частицы (это ядра гелия, состоящие из двух протонов и двух нейтронов) и отрицательно заряженные бета-частицы (это - попросту электроны). Радиоактивный распад часто сопровождается гамма-излучением, это что-то наподобие радиоволн. При распаде некоторых атомов бывают случаи, когда происходит вылетание и других частиц, скажем, нейтронов. В некоторых случаях вылетает и самая маленькая из известных частиц (до сих пор неизвестно, есть у этой частицы вообще хоть какая-нибудь