

**Е.И. Ковачева (4 курс, каф. ММ), Э.М. Косматов, к.т.н., проф.**

### **АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОСТОЯНИЯ ОТДЕЛА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЦЕНТРА ИНФОРМАЦИОННО-ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОЙ ТЕХНИКИ АО «ЛЕНЭНЕРГО»**

АО «Ленэнерго», являясь крупнейшей энергетической компанией на северо-западе России, очень интересна с точки зрения изучения ее структуры, а также потенциальных путей развития. Она поставляет потребителям Санкт-Петербурга и Ленинградской области почти 100 % электроэнергии и более 55 % тепла. В состав компании входят 36 структурных подразделений: тепловые и гидроэлектростанции, предприятия энергетических сетей, тепловая сеть и общесистемные предприятия. Численность персонала АО «Ленэнерго» составляет 18,3 тысячи человек, что указывает на необходимость и важность, а также трудоемкость ведения учета кадров на столь крупном предприятии.

Функцию учета потоков движения персонала в АО «Ленэнерго» выполняет отдел Управления персоналом Центра информационно-вычислительной техники (ЦИВТ). Работа в отделе организована на базе трех программ, занимающихся автоматизированным учетом потоков движения персонала и ведением финансовой отчетности по кадрам АО «Ленэнерго». Эти программы носят названия: «Зарплата», «Труд» и «Кадры». Все они разработаны непосредственно программистами отдела. Помимо программистов, распространением и внедрением программ занимаются диспетчеры, выполняющие консультационную функцию.

Отделом накоплен большой опыт в создании и внедрении программного обеспечения в области учета кадров на предприятии, и его сотрудники являются высококвалифицированными специалистами. Однако существуют определенные проблемы материального характера. В основном, это связано с низким уровнем технического оснащения отдела. Компьютеры, которыми пользуются сотрудники, давно устарели, отсутствует доступ в Интернет, что исключает общение при помощи современных средств коммуникации. Программное обеспечение также оставляет желать лучшего.

Таким образом, финансирование приобретения технического оборудования для отдела, а также организация международных командировок его сотрудников наряду со стажировками молодых специалистов должны значительно повлиять на повышение эффективности работы, а также повышение рабочей мотивации сотрудников отдела.