

Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра інформаційної та соціокультурної діяльності

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Міждисциплінарна курсова робота

студентки 4 курсу групи ДІД-41
Галузі знань 02 Культура і мистецтво
Спеціальності 029 «Інформаційна,
бібліотечна, та архівна справа»
Вислоцької Н. В.

Керівник
ст. викл., канд. е. наук Патряк О. Т.
Національна шкала _____
Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Члени комісії	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)
	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)
	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)

Тернопіль – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1. Сутність понять «інформаційних систем».....	6
1.2. Поняття «інформаційні технології».....	7
1.3. Сутність, структура та основні критерії застосування інформаційних технологій.....	9
РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....	14
2.1. Впровадження інформаційних технологій в сфері управління персоналом.....	14
2.2. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах.....	17
РОЗДІЛ 3. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	24
ВИСНОВКИ.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	30

ВСТУП

Актуальність теми. У зв'язку з безперервним розвитком науки та інформаційних систем спостерігається активне їх проникнення в різні сфери. На сучасному етапі не має жодного підприємства, діяльність якого не була б комп'ютеризованою. ПК є невід'ємною частиною управлінського процесу.

Інформатизація у сфері управління трудовими ресурсами та економічними процесами на підприємстві є необхідною і значно зменшує ризики економічних помилок та фінансових затрат. У зв'язку з цим, підприємство отримує додаткові прибутки, що водночас мотивує трудовий персонал до ще більш ефективної праці, адже він є одним із основних ресурсів будь-якого підприємства. Тому, від того, на скільки правильно та грамотно налаштована система управління персоналом, багато в чому залежить ефективність роботи самого підприємства.

Впровадження інформаційних систем управління економічними процесами, пов'язаними з персоналом підприємства, забезпечує швидкий та безперервний документообіг та рух фінансів, що дозволяє працівникам вивільнити додаткову кількість робочого часу, за рахунок зменшення часу, що використовується для аналізу документації і створення та розробки нових стратегій управління працівниками. Це дозволяє отримувати більш точну та повну інформацію про процеси на підприємстві та здійснювати процес планування ще більш точно й уникати можливих помилок в управлінні як підприємством в цілому, так і окремими його структурними елементами.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Питаннями ефективного управління трудовими ресурсами займаються такі вітчизняні та зарубіжні науковці як А. Кібанов, І. Герчікова, А. Карпов, Г. Куліков, М. Винокуров, Р. Гутгарц, А. Пархомов, І. Слюсаренко, Л. Лозовський та ін.

Розвиток сучасної науки і комп'ютерних технологій становить перед науковцями та дослідниками ряд нових завдань, а саме: оптимізацію процесу набору кадрів та скорочення часу обробки відповідних даних, зменшення

витрат на оплату праці, збереження психологічного здоров'я та підвищення мотивації персоналу. Вирішення цих та інших проблем потребує нових науково-технічних розробок та досліджень на основі попереднього досвіду.

Отже, дослідження в напрямку підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах за допомогою інформаційних систем є надзвичайно важливим та актуальним за умов кризи в суспільстві та економіці України.

Метою курсової роботи є удосконалення системи управління кадрами за допомогою інформаційних систем.

Для досягнення вищезазначеної мети було поставлено та вирішено низку таких **задач**:

- 1) досліджено сутність та значення управління персоналом на вітчизняних підприємствах;
- 2) проаналізовано існуючі програмні засоби для покращення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах;
- 3) вивчено недоліки та переваги вітчизняного досвіду управління персоналом на основі сучасних інформаційних засобів;
- 4) проаналізовано закордонні аналоги для вирішення проблем управління персоналом на вітчизняних підприємствах;
- 5) розроблено рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Об'єкт дослідження – особливості використання комп'ютерних інформаційних технологій в системі обліку та контролю в сфері підприємницької діяльності.

Предмет дослідження - роль інформаційних технологій в системі управлінської діяльності.

Теоретичною основою дослідження є роботи сучасних науковців, щодо питання, застосування інформаційних технологій в процесі управління підприємством.

Курсова робота складається із вступу, трьох розділів та висновків. У вступі обґрунтована актуальність обраної теми дослідження. У першому розділі визначені теоретичні основи інформаційної системи і технологій в управлінні діяльності підприємства. Другий розділ курсової роботи відображає результати аналізу інформаційних технологій в управлінні персоналом. У третьому розділі роботи окреслено переваги і недоліки застосування інформаційних технологій.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність понять «інформаційних систем»

Ефективність будь-якої управлінської технології значною мірою залежить від якості інформаційного забезпечення, адже наявність своєчасної та достовірної економічної інформації поряд із матеріальними, трудовими та фінансовими ресурсами є однією із найважливіших передумов успішної діяльності підприємства в цілому. Використання сучасних інформаційних систем і технологій у сфері управління підприємством дає можливість оперативніше забезпечувати підприємство необхідною економічною інформацією, раціоналізувати механізми її обробки та систематизації.

У науковій літературі не існує єдиного загальноприйнятого визначення дефініції «інформаційні технології». Так, згідно з визначенням, що подане у Державному Стандарті України (ДСТУ), інформаційні технології – це система, яка організовує накопичення і маніпулювання інформацією щодо проблемної сфери. На думку В.С. Пономаренка, метою інформаційної системи є нагромадження, передавання, збереження, оброблення, узагальнення та конкретизація інформації для використання управлінським апаратом [15, с.294]. Н.Г. Георгіаді розглядає інформаційну систему як сукупність різних видів інформації, суб'єктів інформаційної діяльності, інформаційних технологій та зв'язків між ними [1, с. 30].

Колектив авторів, очолюваний Г.А. Титоренко, під економічною інформаційною системою розуміють внутрішні та зовнішні потоки інформації, які циркулюють як в прямому, так і в зворотному напрямках, а також сукупність методів, засобів і фахівців, які беруть участь у переробленні інформації та прийнятті управлінських рішень [14].

В основі інформаційних систем лежать інформаційні моделі, які описують та регламентують інформаційні потоки в управлінні за допомогою певних алгоритмів і процедур фіксування й оброблення інформації. З технічної

точки зору інформаційні технології може бути визначена як набір взаємозалежних елементів, які збирають, обробляють, зберігають і розподіляють інформацію з метою підтримки процесу прийняття управлінських рішень та забезпечення механізму управління організацією в цілому.

Проте, якщо при вирішенні будь-яких завдань з використанням ЕОМ потрібна наявність ряду компонентів (вхідної і довідкової інформації для виконання розрахунку; алгоритму рішення задачі, записаного у вигляді програми, яка може бути виконана на ЕОМ; самої ЕОМ як виконавця алгоритмів; користувачів, тобто осіб, які використовують результати рішення задачі в своїй професійній діяльності), то для функціонування інформаційної системи необхідні компоненти, аналогічні переліченим вище, але із значно складнішою організацією. Компонентами інформаційної системи є база даних, концептуальна схема й інформаційний процесор, які утворюють разом систему зберігання і маніпулювання даними [25].

1.2. Поняття «інформаційні технології»

Згідно з визначенням ЮНЕСКО, інформаційна технологія – це комплекс взаємозалежних, наукових, технологічних, інженерних дисциплін, що вивчають методи ефективної організації праці людей, зайнятих обробкою і зберіганням інформації; обчислювальну техніку і методи організації і взаємодії з людьми і виробничим устаткуванням, практичні додатки, а також пов'язані з усім цим соціальні, економічні і культурні проблеми [16, с.39]. Тобто, ми можемо зробити висновок, що за даним визначенням інформаційні технології об'єднують велику взаємопов'язану групу, систему відносин в сфері соціально-культурного життя людей, а також питання вирішення виникаючих проблем за допомогою нових знань.

При цьому Г. Поппель визначав інформаційні технології як використання обчислювальної техніки та систем зв'язку для створення, збору, передачі, зберігання, обробки інформації для всіх сфер суспільного життя [15, с.294].

Необхідно звернути увагу, що існують визначення інформаційних технологій, в яких зовсім відсутнє посилання на комп'ютери, так, наприклад, інформаційна технологія – сукупність конкретних засобів, за допомогою яких людина виконує різноманітні операції з обробки інформації в усіх сферах своєї життєдіяльності [21].

Інформаційна технологія – це представлене в проектній формі (тобто у формалізованому вигляді, придатному для практичного використання) концентроване вираження наукових знань і практичного досвіду, що дозволяє раціональним чином організувати той чи інший досить часто повторюваний процес [17, с.53].

Таким чином, в літературі зустрічаються визначення інформаційних технологій як через технічні їх властивості, так і через відношення інформаційних технологій до різних сфер суспільного життя.

Відповідно до ч. 8 ст. 5 Закону України «Про Національну програму інформатизації» інформаційна технологія – цілеспрямована організована сукупність інформаційних процесів з використанням засобів обчислювальної техніки, що забезпечують високу швидкість обробки даних, швидкий пошук інформації, розосередження даних, доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування. Тобто, за основу, на якій базується визначення інформаційної технології береться поняття інформаційних процесів, тобто сукупності дій, пов'язаних із створенням, обробкою, передачею, зберіганням і знищенням інформації [3, с.112].

Відповідно до ч. 8 ст. 1 Угоди про правовий режим інформаційних ресурсів Прикордонних військ держав-учасниць СНД інформаційні технології – сукупність методів, способів, прийомів і засобів обробки документованої інформації і регламентованого порядку її застосування. Тобто, поняття «інформаційні технології» використовується вже у множині і за базис визначення взято не тільки інформаційний процес, але й регламентацію порядку подальшого впровадження інформації в безпосередні суспільні відносини, – використання інформації [3, с.112].

З метою уникнення протиріч як в нормативній базі, так і у визначеннях, що пропонуються різними фахівцями, пропонується надання визначення поняттю «інформаційні технології» з урахуванням того, на вирішення яких задач спрямовані інформаційні технології [6, с.194]:

- інформаційні технології глобального типу, які об'єднують собою методи і способи формалізації інформаційних ресурсів та використовуються суспільством;
- інформаційні технології, які є платформою для подальшого використання конкретних інформаційних технологій або використовуються в окремих галузях виробництва, науки тощо;
- спеціальні інформаційні технології, що направлені на вирішенні конкретних завдань, як то планування, облік, аналіз на базі «платформених» інформаційних технологій.

1.3. Сутність, структура та основні критерії застосування інформаційних технологій

На сьогодні сформувалася думка про інформаційну систему як про систему, що реалізується лише за допомогою комп'ютерної техніки. Незважаючи на те, що на даний момент часу підприємства здебільшого використовують інформаційні технології на базі комп'ютерних рішень, інформаційні системи можуть функціонувати як із застосуванням технічних засобів, так і без них. У цілому сучасну інформаційну систему підприємства слід розглядати як певний програмний комплекс, що складається з окремих модулів, які охоплюють усі сфери діяльності підприємства і взаємодіють у режимі реального часу, що уможливорює прийняття своєчасних та обґрунтованих рішень на різних рівнях управління підприємством. В основі інформаційної системи підприємства повинен бути такий програмний продукт, який максимально відповідає вимогам щодо організації ефективного документообігу та інформаційного обміну [12, с.123].

Інформаційні системи зазнають суттєвих змін упродовж усього періоду свого існування, а процес їхньої еволюції нерозривно пов'язаний із розвитком інформаційних технологій і нових моделей корпоративного бізнесу. Саме із появою персональних комп'ютерів інформаційні технології отримали новий імпульс для свого розвитку, що дозволило налагодити швидкий та надійний зв'язок між елементами інформаційної системи і на цій основі перейти на нові методи ведення управлінської діяльності [9, с.17]. Поетапний аналіз розвитку інформаційних систем показав, що постійне прагнення підприємців підвищити ефективність обробки інформації та прийняття управлінських рішень сприяло появі нових, якісніших програмних засобів їх модернізації. Будь-яка інформаційна технологія повинна гармонійно вписуватися в організаційну структуру управління конкретного суб'єкта господарювання, а складність її впровадження є пропорційною масштабу підприємства та рівню розвитку його виробничих і фінансових зв'язків.

Інформаційні системи, які застосовуються на сучасних підприємствах, повинні відповідати критеріям мінімальної вартості обладнання і програмного забезпечення, максимальної простоти використання, гнучкості, захисту та безпеки даних, сумісності нової технології з уже наявним обладнанням і програмним забезпеченням. Ефективне управління підприємством, у першу чергу, залежить від використання інформаційних технологій, які забезпечують його своєчасною, об'єктивною і точною інформацією.

Основними причинами, які зумовлюють необхідність використання сучасних інформаційних систем і технологій на підприємствах, є: погіршення економічних показників його діяльності; використання застарілих інформаційних технологій, що не задовольняють менеджмент підприємства; відсутність інформаційних технологій для обліку та аналізу [13, с.39].

Використання інформаційних систем і технологій у процесі управління підприємством робить його більш конкурентоспроможним, зокрема за рахунок об'єднання усіх структурних підрозділів в єдиний інформаційний простір, підвищення оперативності процесу аналізу результатів фінансово-

господарської діяльності, надання керівництву різних рівнів управління економічно значимої аналітичної інформації, кращої адаптованості до змін ринкової кон'юнктури, налагодження швидкого і надійного зв'язку між структурними елементами системи тощо. Інформаційні технології на підприємствах існують у складі різноманітних інформаційних систем, інформаційних комплексів та використовуються у різних сегментах управлінської діяльності.

Зокрема, у стратегічному менеджменті інформаційні технології застосовуються для експертного оцінювання конкурентних переваг, а також сильних і слабких сторін діяльності підприємства; у проектному менеджменті – для проведення аналітичних і прогностичних розрахунків, моделювання та прогнозування ситуацій, оцінювання альтернативних варіантів проектних рішень й вибору оптимального серед них; у сфері маркетингу – для збору, класифікації, аналізу та оцінки актуальної інформації з метою планування маркетингових заходів, а також прийняття і реалізації ефективних маркетингових рішень; у логістиці – для планування, контролю, аналізу й регулювання логістичної системи з метою управління матеріальними потоками як на рівні окремого підприємства, так і на території окремих регіонів чи країн; в управлінні персоналом – для планування, обліку, добору та атестації кадрів; у фінансовому менеджменті – для фінансового аналізу, планування і контролю за активами підприємства. Поряд з цим, автоматизація документообігу та служби діловодства в організації є одним із визначальних чинників ефективного виконання усіх функцій управління [22].

Створення інформаційної системи підприємства має базуватись на певних принципах, серед яких основними є: відповідність цілям організації та методам автоматизації ділових процесів; створення у відведений проміжок часу із дотриманням обмежень бюджету проекту; наявність можливостей для супроводження роботи системи, її модифікації та «нaroщування» відповідно до динамічних змін зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства; забезпечення інтеграції новоствореної системи з базами даних і технікою, які

вже існують на підприємстві; зниження трудомісткості шляхом застосування методів оптимізації на кожному етапі її створення та експлуатації.

Для ефективного управління підприємством інформаційні технології мають забезпечити: достовірний та повний облік в інформаційних системах усіх аспектів виробничо-комерційної діяльності підприємства; мінімізацію інформаційного шуму та відбір оптимального обсягу інформації; раціоналізацію системи оціночних показників; якісний взаємозв'язок між потоками зовнішньої і внутрішньої інформації; дієвий процес прийняття рішень на всіх рівнях ієрархії управління [7, с.287].

Незважаючи на складну політично-економічну ситуацію в державі, активне впровадження інформаційних технологій у сферу управління вітчизняними підприємствами забезпечило підтримання певного рівня їх конкурентоспроможності за рахунок появи додаткових можливостей для скорочення термінів проектування, підвищення рівня якості продукції та зростання рівня продуктивності праці тощо. Сьогодні на ринку програмного забезпечення існує безліч автоматизованих інформаційних систем, які задовольняють найвибагливіших користувачів.

Найвідомішими зарубіжними виробниками корпоративних інформаційних систем є SAP, IBM, Oracle, PeopleSoft, REAL Application, Hewlett-Packard та інші. Серед найпоширеніших корпоративних інформаційних систем доцільно виокремити Scala, BAAN, «Галактика», Oracle Applications, System Aurora (Business/400), Infor SyteLine ERP, Microsoft Dynamics AX «Microsoft Dynamics NAV, «Компас», «АСТОР», Business Control, Global ERP та інші [19, с.158].

Запровадження їх у практику управління сучасними підприємствами забезпечує безперервний облік та контроль за станом і рухом товарно-матеріальних, фінансових, людських ресурсів на підприємстві, отримання даних про результати діяльності підприємства в режимі реального часу, оперативну підготовку аналітичних документів, прогнозів і планів робіт підприємства, підвищення ефективності прийняття управлінських рішень на основі

достовірної та повної інформації про діяльність підприємства, яка доступна на будь-який момент часу [20, с.232].

Стан фінансово-господарської діяльності підприємства напряму залежить від рівня використання ним інформаційних систем і технологій, основною метою яких є ефективне управління інформаційними ресурсами з метою підвищення рівня ефективності підприємницької діяльності. Проте, значна кількість українських підприємств ще до сьогодні використовують інформацію не системно, а невдале впровадження інформаційних технологій зазвичай пов'язують із недосконалістю технічних засобів. Зазначені проблеми актуалізують необхідність ІТ-модернізації більшості українських підприємств. Вибір інформаційної системи, а також постановку завдань слід проводити виходячи з рамок довгострокового економічного планування діяльності організації.

Структура інформаційної системи та її функціональне призначення повинні відповідати цілям, які стоять перед конкретною організацією, а процес впровадження нової інформаційної технології має враховувати надзвичайно високу швидкість її змінюваності новими видами або версіями. Нехтування цим фактом може призвести до швидкого морального старіння інформаційної технології та необхідності вживання заходів щодо її модернізації. Оскільки основне завдання інформаційної системи підприємства полягає у підпорядкуванні всіх внутрішніх процесів головним цілям організації, то виконання поставлених завдань має відбуватися у єдиному інформаційному полі, адже лише за таких умов інформаційна озброєність організації починає безпосередньо впливати на ефективність її діяльності.

Процес становлення інформаційного суспільства та стрімкий розвиток інформаційних технологій привів до того, що за останні декілька років суб'єкти господарювання почали з великою інтенсивністю застосовувати найрізноманітніші інформаційні технологічні рішення у процесі своєї життєдіяльності.

РОЗДІЛ 2. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Впровадження інформаційних технологій в сфері управління персоналом

Використання інформаційних технологій набуває важливого значення в процесі управління персоналом підприємства. Одним з основних завдань впровадження ІТ-технологій в процесі управління персоналом є оптимізація управління персоналом на їх основі. Інформаційні системи – це сукупність методів, виробничих і програмно-технічних засобів, об'єднаних в технологічний ланцюжок, що забезпечує збір, зберігання, обробку, вивід і поширення інформації для зниження трудомісткості процесів використання інформаційних ресурсів, підвищення надійності та оперативності [1, с.231].

Впровадження ІТ-технологій в сфері управління персоналом надає нові можливості для ефективного розв'язання основних проблем, що виникають в процесі організаційної діяльності підприємства, що значно поліпшує продуктивність праці та дозволяє отримати якісну, своєчасну та актуальну інформацію на всіх рівнях управління для прийняття своєчасних управлінських рішень. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом являє собою сукупність єдиної системи класифікації та координації техніко-економічної інформації, систем документації та інформаційних потоків, які використовуються в системі управління персоналом.

Оскільки управління персоналом без використання програмних засобів є дуже трудомістким, а отже вимагає більших фінансових та часових затрат використання ІТ-технологій в сфері управління персоналом є економічно вигідним. Сьогодні ринок ІТ-технологій представлений широким спектром програмного забезпечення в сфері управління персоналом. Воно дозволяє автоматизувати та інтегрувати багато функцій та значень, пов'язаних з забезпеченням управління персоналом на підприємстві, у тому числі [11, с.305]:

- облік персональних даних працівника;

- кваліфікації персоналу, плани навчань, атестації;
- облік кадрів (потреба в кадрах, переміщення кадрів, кадровий резерв);
- облік відпусток;
- розрахунок, нарахування і виплата заробітних плат, податків, відрахувань у фонди;
- облік систем заохочень працівників, мотиваційних схем;
- облік робочого часу;
- розрахунок компенсацій, соціальних пільг;
- аналіз завантаженості працівників;
- схеми мотивації працівників, оцінка їх ефективності;
- аналіз витрат на персонал;
- оцінка ефективності процесів управління персоналом;
- аналіз продуктивності праці та виконання KPI (Key Performance Indicators) та інші [4, с.28].

В залежності від виду обраного ІТ-рішення, функції можуть відрізнятися та доповнюватися. Однією з популярних професійних програм для автоматизації кадрового діловодства та підтримки управління персоналом є програма «Персонал Про». Вона дозволяє об'єднати всі кадрові завдання у єдиному інформаційному просторі, що суттєво підвищує ефективність роботи відділів з персоналу. Дану програму можна використовувати на підприємствах різних видів економічної діяльності. Її впровадження дозволяє проводити операції з великою кількістю співробітників, що особливо важливо для ефективної роботи великих підприємств.

Програма «1С:Зарплата та управління персоналом 8» створена для автоматизації розрахунку заробітної плати та управління кадровими ресурсами підприємств різних видів економічної діяльності. Програма дозволяє знизити витрати часу та підвищити ефективність роботи підрозділів в цілому або ж окремих працівників, відповідальних за роботу з персоналом (підбір, атестація, оцінка завантаженості та ефективності роботи тощо) та проводити розрахунок виплат заробітної плати та інших нарахувань працівникам. Дана система

управління персоналом допомагає комплексно керувати усіма кадровими ресурсами організації.

Програма «ISpro» є багатофункціональним програмним комплексом для оптимізації управління для бюджету та бізнесу класу ERP (EnterpriseResourcePlanning System). Дана програма призначена для автоматизації роботи всіх функціональних підрозділів підприємства, в тому числі, і управління персоналом. Система управління підприємством ISpro складається із взаємопов'язаних підсистем, кожна з яких має відносну самостійність. Це дозволяє обрати потрібну конфігурацію системи відповідно до потреб кожного підприємства, заощаджуючи на тому функціоналі, який не потрібен [5, с.23].

Також на ринку IT-послуг в сфері управління персоналом представлений спеціалізований модуль до Microsoft Dynamics ERP, розроблений компанією Innoware, який забезпечує ведення обліку кадрів і розрахунок заробітної плати, відповідно до вимог українського законодавства. Його перевагами вважається комплексний підхід до автоматизації процесів управління персоналом, підтримка складних алгоритмів розрахунку заробітних плат, відповідність законодавству України, реєстрація дій користувачів («аудиторський слід»), об'єднання з системами електронної звітності, підтримка законодавчих змін, платформа Microsoft Dynamics, можливість розташування у хмарі. Програма кадрового обліку «Кадри Плюс» дає можливість створювати накази, заяви, звіти, інші типові документи, відстежувати рух персоналу і вести облік робочого часу. Також містить інші додаткові функції, які будуть корисні кадровому працівникові. До основних функцій даної програми відносяться такі як: можливість ведення будь-якої кількості організацій в одній програмі; ведення бази даних співробітників, які працюють за трудовими договорами й договорами ЦПХ; облік робочого часу співробітників; загальний та особисті журнали документів; розрахунок всіх видів стажу; книга обліку руху трудових книжок і додатків до них, а також ведення трудових книжок; експорт будь-яких відомостей про співробітників у формат Microsoft Excel [7, с.298].

У вересні 2017 р. на ринку з'явилося українське рішення для ведення обліку на підприємствах малого, середнього бізнесу та в державних установах — MASTER. Його розробник, компанія IT-Enterprise, яка спеціалізувалася на впровадженні лише комплексних ERP-систем для великого бізнесу, представило інтегроване рішення «MASTER:Бухгалтерія». У ньому наявні модулі «Зарплата і кадри». Програма дає можливість ведення особових карток, призначення та переміщення працівників, ведення обліку відпусток та лікарняних. Система забезпечує розрахунок заробітної плати та формує звітність по персоніфікації (Форма 1ДФ, Звіт з праці) [9, с.194].

Таким чином, IT-технології в управлінні персоналом є одним з основних складових забезпечення ефективності роботи підприємства. Проте найбільше ефективно використовувати їх комплексно з іншими модулями, які дозволяють автоматизувати й інші основні бізнес процеси – фінанси, виробництво тощо. Подальших досліджень потребує економічне обґрунтування та вибір оптимального програмного забезпечення управління персоналом на прикладі конкретного підприємства.

2.2. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах

Управління персоналом належить до одного з найважливіших напрямів розвитку та реалізації трудового менеджменту та управління кадрами на підприємствах. Складність вирішення будь-яких проблем, що стосуються управління персоналом залежить, насамперед, від недосконалості інституту управління персоналом, а також від низького рівня мотивації працівників. Цей рівень зумовлений негативними процесами, що відбуваються в соціально-економічній та інших сферах економіки: науково-технічне відставання України від провідних країн Європи та світу, несприятливий демографічний стан населення, відсутність відповідальності підприємств та держави перед працівниками [18, с.268].

Для запобігання впливу цих процесів, підвищення мотивації працівників та поліпшення ефективності праці потрібно провести низку перетворень, що спрямованні на покращення якості та рівня життя населення. Поряд з персоналом не менш важливу роль у забезпеченні ефективного управління підприємством відіграє інформація.

Сучасні обсяги потоків інформації, наявних на підприємстві, вимагають використання інформаційних систем для підвищення ефективності управління персоналом. Використання цих систем дає змогу зменшити обсяги ручної праці та роботи з традиційною формою документів, скоротити час, необхідний для отримання інформації, обробки та прийняття доцільних економічних та управлінських рішень, а також оптимізувати взаємодію між структурними ланками підприємства. Аналіз світового досвіду показує, що економічне зростання розвинених країн та їх окремих регіонів вже давно базується на використанні сфери знань і високих технологій.

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом представляє собою сукупність єдиної системи класифікації та координації техніко-економічної інформації, систем документації та інформаційних потоків, які використовуються в системі управління персоналом [2, с.125].

Тому кожен підприємець розуміє, що використання найкращих, найбільш технічно досконалих програмних засобів забезпечує його підприємству найбільш вигідні позиції на вітчизняних та міжнародних ринках. Також їх використання дозволяє безперервно отримувати комплексну інформацію про стан підприємства в потрібний підприємцю час та в необхідних обсягах. Це дозволяє максимізувати прибуток. З іншого боку, управління персоналом без використання програмних засобів є дуже трудомістким, а отже вимагає більших фінансових та часових затрат. Тому використання інформаційних технологій є також одним із методів мінімізації витрат.

Підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах за допомогою інформаційних систем зумовлює необхідність таких програмних засобів, які б змогли автоматизувати управлінську роботу

усіх елементів виробництва на підприємстві. Для цього в організаціях використовують такі ІТ: системи довідково-нормативної інформації, документообігу, CRM, BI, ERP – всі вони дають можливість менеджерам, службовцям, робітникам виконувати свою роботу з меншими витратами часу.

Із використанням таких технологій стають можливими операції, що не можуть бути виконані під час звичайної «паперової» роботи. Використання інформаційних технологій в управлінні персоналом найбільш доцільно використовувати, коли підприємство має велику чисельність працівників та багато компаній, з яким воно співпрацює. Саме тоді ефект від автоматизації всіх процесів управління персоналом буде найбільш відчутним: в базах даних підприємства зберігаються усі дані про робітників, компанії-партнери, звіти, бухгалтерські звітності. Проте, недоліком є те, що впровадження інформаційних систем на великих підприємствах, з урахуванням складності системи, займає набагато більше часу і матеріальних витрат.

Розглянемо програми, які пропонують нам ІТ-фірми пострадянського простору [5, с.24]:

- «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»;
- Інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії Протока;
- Додаток «Відділ кадрів» пакету X - DOOR 5 від компанії Soft – Такі;
- 1С:Зарплата і кадри 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України»;
- 1С:Зарплата і управління персоналом;

Програма PersonPro 2.0 може з успіхом застосовуватися як працівником невеликої фірми, так і для автоматизації кадрових служб великих підприємств. Її можливості можна ефективно використовувати в кадрових агентствах для обліку кандидатів і підбору їх відповідно до вимог клієнтів. Потужна структура довідників дозволяє застосувати її для обліку і контролю членства в громадських організаціях, різних клубах, фондах і партіях.

Інформаційно-пошукова система «Персонал» дозволяє вирішувати практично всі завдання, необхідні для управління персоналом, а також створює

єдиний інформаційний простір, де відображені всі необхідні процеси, які відбуваються в реальному часі. Програма містить у собі декілька модулів:

- Штатний розклад – здійснює формування штатного розкладу підприємства;
- Рух персоналу – здійснює зарахування співробітників на підприємство, їх переміщення та звільнення;
- Облік робочого часу і табелювання – використовується для обліку використання робочого часу;
- Розрахунок заробітної плати – здійснює розрахунок нарахувань і утримань заробітної плати з усіх видів оплат.

Таку систему найчастіше використовують середні та великі підприємства.

Універсальна програма "Проект X-DOOR" являє собою набір типових користувальницьких завдань, додатків, розроблених за модульним принципом, що дозволяють автоматизувати весь спектр діяльності підприємства, зокрема автоматизувати роботу з персоналом [5, с.23].

До загальних переваг впровадження інформаційних засобів у процес управління персоналом на підприємстві можна віднести такі:

- захист від неправильно прийнятих рішень, зниження витрат в результаті виконання цих рішень;
- підвищення продуктивності праці працівників та ефективності виконання їх задач та обов'язків;
- можливість кар'єрного зростання для працівників;
- скорочення часу, необхідного для збирання та оброблення даних, які надходять до підприємства;
- зменшення напруженості та складності праці;
- більш точна та швидка обробка інформації;
- можливість зв'язку з різними структурними частинами підприємства (також якщо вони знаходяться віддалено від головної структурної одиниці);
- найбільш ефективне поєднання можливостей кадрів.

Хоча вітчизняні програмні засоби мають досить вагомі переваги, а також дозволяють мінімізувати різного роду витрати і значно знизити витрати на оплату праці, варто звернути увагу на недоліки, що можуть відігравати значну роль в ефективному управлінні підприємством.

Серед вказаних переваг даних програмних засобів можна визначити такі недоліки: у програмах «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL» відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати, в 1С: Підприємство 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України» основним недоліком є те, що підприємство не отримує систему автоматизації, яка готова до впровадження відразу, у пакеті «Відділ кадрів» X-DOOR відсутній модуль щодо планування, навчання та кар'єрного пересування персоналу [26].

До загальних недоліків впровадження інформаційних систем на підприємстві можна віднести:

- високий рівень незахищеності інформаційних систем, що може надати доступ до конфіденційної інформації третім особам;
- великий ризик розголошення персональних даних;
- необхідність спеціального персоналу, який би обслуговував наявні інформаційні системи;
- високі вимоги до працівників, які мають справу з програмними засобами;
- додаткові витрати на покращення кваліфікації працівників;
- проблеми сумісності сучасних інформаційних систем зі старими системами та програмними платформами.

З огляду на вищезазначені переваги та недоліки впровадження інформаційних систем в управлінні персоналом, можна зробити висновок, що кожен підприємець, відповідно до власної стратегії, мети та цілей, повинен для себе чітко визначити чи задовольняють можливості вітчизняного програмного забезпечення ті потреби, які є на підприємстві, і відповідно до цього обирати подальший шлях розвитку [23].

Порівнюючи вітчизняні програмні засоби для управління персоналом із закордонними, не можна не відзначити більшу ефективність та захищеність останніх. Виділимо найпоширеніші у світі системи управління [24]:

- SAP Human Resources Management System;
- Scala HR;
- Ахарта HR Management;
- IRenaissance Human Resources / Payroll;
- Oracle Human Resources Analyzer.

Такі системи використовуються переважно на підприємствах, де інвесторами або компаніями-партнерами є західні компанії. Для інших же є певні обмеження у використанні, а саме:

- висока вартість впровадження закордонних інформаційних систем, що включає витрати на навчання персоналу, встановлення програмного забезпечення, оновлення апаратних засобів, на яких буде встановлено системи;
- виходячи з попереднього недоліку, можна сформулювати наступний: закордонні програмні засоби розраховані на великі підприємства з чисельністю працівників більше 1000 осіб;
- модель управління персоналом на вітчизняних та закордонних підприємствах відчутно відрізняється, тому можуть виникати певні непорозуміння та незадоволення з боку працівників;
- більшість закордонних інформаційних систем мають програми, які є «зайвими» для вітчизняних підприємств, тобто не використовуються в процесі управління.

Щоб ефективно використовувати всі надані зарубіжними програмами можливості, вітчизняним підприємцям потрібно удосконалювати систему управління персоналом, використовуючи новітні технічні засоби та технології, більше уваги приділяти професійному розвитку персоналу.

Отже, ми розглянули та провели аналіз вітчизняних та закордонних систем управління персоналом, їх функціональні можливості.

Програма 1С: Підприємство надає своїм клієнтам можливість автоматизації управління і обліку на підприємствах різних галузей, форм власності та видів діяльності. Таке ПЗ можна порекомендувати великим підприємствам з кількістю робітників більше 1000, однак наявність безлічі конфігурацій дає можливість використання окремих модулів на малих та середніх підприємствах. Застосування цієї програми зменшить витрати підприємства на встановлення програми та підвищення кваліфікації персоналу.

Програма PersonPro спеціалізується виключно на робочих кадрах. Керівник підприємства має доступ до будь-якої інформації стосовно персоналу: каталог співробітників, персональні дані, що знаходяться у їх особових картках, стаж їх роботи, штатний розклад. Таке ПЗ може використовуватися як малими, так і великими підприємствами для автоматизації роботи кадрових служб.

Професійна кадрова програма «Персонал» забезпечує автоматизацію кадрового діловодства та підтримку управління персоналом на підприємствах з різними формами власності і різною чисельністю працівників [17, с.53].

Отже, кожна з представлених програм має суттєві недоліки, такі, як висока ціна, низька захищеність систем, недосконалість а також відсутність певних функцій, разом з тим підприємець, бажаючи автоматизувати процес управління персоналом на виробництві, повинен насамперед робити вибір з огляду на функціональні можливості наявного технічного забезпечення, розмірів виробництва, наявності чи відсутності вільних коштів для інвестування в розвиток підприємства шляхом придбання відповідного ПЗ.

Тому, для великих підприємств найбільш прийнятними були б програми 1С: Підприємство з конфігурацією «Зарплата і кадри», інформаційно-пошукова система «Персонал» та «PersonPro 2.0»; для малих та середніх – окремі конфігурації 1С: Підприємство та автоматизовані системи Inteam.

РОЗДІЛ 3. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасні інформаційні технології дозволяють створити єдине інформаційне середовище, фізичною основою якого є інтегровані комп'ютерні мережі та системи зв'язку, яке дозволяє супроводжувати та координувати як технологічні процеси, так і ділову діяльність будь-якої організації.

Інформаційні технології забезпечують динамічну координацію дій за рахунок використання сучасних засобів зв'язку та програмних засобів комп'ютерних мереж. Інформаційна комп'ютерна мережа організації може органічно під'єднуватися до всесвітньої комп'ютерної мережі INTERNET. Під'єднання може проводитися через відповідні шлюзи з регламентованим доступом до внутрішньої інформації. Таким чином організація отримує прямий доступ до різноманітної інформації з широким спектром по змісту: від законодавчих актів до відомостей про стан на ринках сировини та готової продукції.

Як бачимо, сучасні розробки інформаційних систем менеджменту, технологій систем та комунікацій просуваються вперед досить успішно, використовуючи останні досягнення в галузі технологій інформаційних систем та комунікацій. Завдяки цьому інформаційні системи менеджменту стали задовольняти зростаючі вимоги менеджерів до забезпечення інформацією. Головними критеріями в оцінці інформаційних систем стали достовірність, своєчасність, повнота, корисність інформації для прийняття рішень.

П'ятикратне збільшення продуктивності від останніх нововведень в електронному обладнанні і програмному забезпеченні, а також скорочення витрат на їх придбання сприяють швидкому розвитку експертних систем і систем штучного інтелекту завдяки розповсюдженню телекомунікацій не тільки в організації, але і серед клієнтів. Все це сприяє перетворенням, які перетворюють чисто технічні прикладні програми в конкурентноспроможний механізм, яким можна ефективно керувати [17, с.53].

Сучасні інформаційні технології уможливають створення єдиного інформаційного середовища, фізичною основою якого є інтегровані комп'ютерні мережі та системи зв'язку, що дає змогу супроводжувати та координувати і технологічні процеси, і ділову діяльність будь-якої організації. Такий підхід передбачає технічну, організаційну та методологічну інтеграцію таких базових напрямів управлінської діяльності, як виробничий, організаційний, маркетинговий, фінансовий, бухгалтерський, кадровий та проектно-конструкторський.

Отже, інформаційні технології і системи охоплюють весь суспільний простір та всі сфери економіки. Так, інформаційною технологією, з нашої точки зору, можна назвати систему, яка виконує функції збір інформації, її зберігання, оброблення та передача користувачам для прийняття рішень, прогнозування, обліку, контролю, регулювання та ін. Жодне підприємство не може обійтись без сучасних комп'ютерних інформаційних технологій для обліку, аналізу та контролю своїх господарських операцій. Проте, слід відзначити, що поряд з перевагами використання інформаційних систем і технологій на підприємствах різних галузей існують й недоліки [13, с.25] (табл.2.1).

Таблиця 2.1. Переваги та недоліки використання інформаційних систем і технологій в життєдіяльності підприємства

Переваги	Недоліки
Програмний продукт автоматизації обліку можливо швидко ввести в експлуатацію, а при зміні масштабів діяльності підприємства, підходів до управління чи організації облікових робіт.	Безперервне зростання кіберзлочинності (95% фінансове шахрайство та крадіжки і 5% шпіонаж.
Переналаштувати з мінімальними затратами часу та фінансових ресурсів.	
Усі облікові дані реєструються та	Статичність, оновлення техніки,

зберігаються в єдиній інформаційній базі.	навчання персоналу, висока ціна.
Швидкий доступ до інформації для прийняття управлінських рішень.	
Широкі можливості для планування діяльності.	Залежність від всесвітньої мережі Інтернет. Можливість постійного ведення оперативного контролю.
Можливість постійного ведення оперативного контролю.	
Сучасний ергономічний інтерфейс автоматизованих програм обліку забезпечує доступність засвоєння інформації та високу швидкість роботи для фахівців.	Постійна необхідність адаптації до сучасних вимог часу.
Можливість доступу до інформації через мережу Інтернет.	

Ефективне застосування інформаційно-технічних систем управління, що дозволяють оптимально організувати внутрішні бізнес-процеси на підприємстві і отримувати оперативну інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень є автоматизація обліково-аналітичного процесу до якого прагнуть всі керівники. Вже ні у кого не викликає сумнівів, що бухгалтерський та податковий облік на сучасному підприємстві сьогодні неможливий без застосування інформаційних технологій. Ефективність управлінської діяльності залежить від багатьох чинників [8, с.176].

Одним з головних є вміння керівника організувати роботу з інформаційними ресурсами. Для того щоб приймати рішення, здійснювати контроль над їх виконанням, формувати імідж підприємства, відстежувати лояльність персоналу, необхідна різноманітна інформація. Інформаційні технології використовується як при плануванні, так і при безпосередньому управлінні підрозділами або ж співробітниками безпосередньо.

Інформаційними процесами досягається відразу кілька цілей: актуальність рішень; своєчасність дій; широту тактичних рішень; контроль на всіх етапах виробництва. Роль інформаційних процесів в управлінні підприємством неоціненна.

Для управління підприємством важливо не тільки вчасно аналізувати потенційні ризики зовнішнього середовища, але також забезпечити своєчасність відповідей на такі ситуації. Якщо підприємство масштабне або ж розкидане по різних територіальних зонах, інформаційні технології – це єдина можливість забезпечити своєчасність управління. Якщо підприємець навіть й робить правильні кроки до зменшення ризиків для підприємства, якщо вони не будуть вчасно доставлені до співробітників їх цінність серйозно знижується, а іноді і повністю нівелюється.

Крім цих факторів, не можна не враховувати вплив інформаційних процесів безпосередньо на персонал, в тому числі на його найм. Для управління персоналом важлива навіть така дрібниця, як психологічний портрет співробітника, особливості його поведінки в соціальних мережах, інтереси та інше. Вплив процесів з інформатизації суспільства не можна недооцінювати, і ефективний менеджер завжди знає, що навіть подібна дрібниця може бути дуже продуктивною. Використовувати сферу інформаційні технології для управління підприємством – це вже не новаторство, а необхідність [14].

Слід відзначити, що неможливо обійти вплив інформаційних технологій в електронному бізнесі. Інформаційні технології електронного бізнесу – це найбільш інноваційне рішення в боротьбі за споживача. Сутність електронного бізнесу – це задоволення побажання споживача без витрати свого часу та без необхідності в подоланні простору.

Отже, роль інформаційних технологій в усіх сферах малого, середнього та великого бізнесу є забезпечення ефективності роботи, автоматизації обліково-аналітичного процесу, отримання доходу, виконання функції управління та задоволення потреб користувачів.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у курсовій роботі я розкрила роль інформаційних технологій в системі управлінської діяльності. Процес становлення інформаційного суспільства та стрімкий розвиток інформаційних технологій привів до того, що за останні декілька років суб'єкти господарювання почали з великою інтенсивністю застосовувати найрізноманітніші інформаційні технологічні рішення у процесі своєї життєдіяльності.

Із поняттям «інформаційні системи» тісно пов'язаний термін «інформаційні технології». Інформаційні технології є основним середовищем для функціонування інформаційної технології. Під інформаційними технологіями розуміють сукупність методів збору, зберігання, передачі, обробки та виведення інформації, які об'єднані в єдиний процес для вирішення певних завдань на основі застосування технічних засобів, характерних для певного рівня розвитку науки і техніки. Таким чином, інформаційна технологія є більш ширшим поняттям, що відображає сучасні уявлення про процеси перетворення інформації в інформаційному суспільстві.

Отже, я розглянула та провела аналіз вітчизняних та закордонних систем управління персоналом, їх функціональні можливості.

Програма 1С: Підприємство надає своїм клієнтам можливість автоматизації управління і обліку на підприємствах різних галузей, форм власності та видів діяльності..

Програма PersonPro спеціалізується виключно на робочих кадрах. Керівник підприємства має доступ до будь-якої інформації стосовно персоналу: каталог співробітників, персональні дані, що знаходяться у їх особових картках, стаж їх роботи, штатний розклад. Таке ПЗ може використовуватися як малими, так і великими підприємствами для автоматизації роботи кадрових служб.

Професійна кадрова програма «Персонал» забезпечує автоматизацію кадрового діловодства та підтримку управління персоналом на підприємствах з різними формами власності і різною чисельністю працівників.

Отже, кожна з представлених програм має суттєві недоліки, такі, як висока ціна, низька захищеність систем, недосконалість а також відсутність певних функцій, разом з тим підприємець, бажаючи автоматизувати процес управління персоналом на виробництві, повинен насамперед робити вибір з огляду на функціональні можливості наявного технічного забезпечення, розмірів виробництва, наявності чи відсутності вільних коштів для інвестування в розвиток підприємства шляхом придбання відповідного ПЗ.

Тому, для великих підприємств найбільш прийнятними були б програми 1С: Підприємство з конфігурацією «Зарплата і кадри», інформаційно-пошукова система «Персонал» та «PersonPro 2.0»; для малих та середніх – окремі конфігурації 1С: Підприємство та автоматизовані системи Inteam.

У третьому розділі я розглянула переваги та недоліки використання інформаційних систем і технологій в життєдіяльності підприємства.

Отже, використання інформаційних технологій на підприємстві дозволить значно підвищити ефективність роботи підприємства, більш оптимально формувати витрати на працівників, мати більш сприятливе соціальне середовище.

Підсумовуючи, необхідно сказати, що запровадження інформаційних систем є необхідною умовою для досягнення стратегічних цілей підприємства та для підвищення ефективності роботи трудового персоналу. Відповідно до власної мети та цілей, кожен власник повинен обрати таку систему управління персоналом, яка задовольнить потреби, які виникли на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азарова А. О. Автоматизація процесу управління персоналом на підприємстві / А. О. Азарова, Ю. В. Міронова // Тези Міжнародної студентської конференції "Інформатика і комп'ютерні технології". 2006. С.231–238.
2. Азарова А. О. Впровадження та використання автоматизованих систем підвищення продуктивності праці на підприємств за умов кризи/ А. О. Азарова, О. М. Роїк, І. С. Лобанкіна // Економічний простір. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. № 42. С.125–132.
3. Азарова А. О. Розроблення механізму покращення інноваційної діяльності підприємства засобами системи підтримки прийняття рішень/ А. О. Азарова, О. О. Мороз, А. В. Сторожа // Вісник Хмельницького національного університету. 2012. № 6, т. 1. С. 112 –115.
4. Георгіаді Н.Г. Інформаційні системи управління: сутність, види, функції, принципи побудови / Н.Г. Георгіаді // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2006. № 567 С. 28–34.
5. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві / Д. В. Головань // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. 2013. С.23-26.
6. Информационные технологии в маркетинге : Учебник для вузов / Г.А. Титоренко, Г.Л. Макарова, Д.М. Дайитбегов и др.; Под ред. Проф.. Г.А. Титоренко. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. 335 с.
7. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2003. 349 с.
8. Інформаційні системи і технології в економіці: Посібник для студентів ВНЗ / За ред. Пономаренка В.С. К.: Видавничий центр «Академія», 2002. 544 с.

9. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці: монографія / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Т.І. Лепейко. Х. : Вид-во ХНЕУ, 2010. 252 с.
10. Крайчук С.О. Стан запровадження інформаційних технологій в управлінні сучасними підприємствами // Ефективна економіка. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4892>
11. Левченко М.О. Використання інформаційних технологій в управлінні ризиками машинобудівних підприємств // Актуальні проблеми економіки. 2012. № 4. С. 305–311.
12. Маковій В.В. Роль інформаційних систем в діяльності телекомунікаційного підприємства // Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2017. № 3 (21). С. 121-126.
13. Немченко А.Б. Бізнес-інкубатори у сфері сучасної державної підтримки розвитку регіональної інноваційної інфраструктури // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 25–34.
14. Онопко А.С. Застосування інформаційних технологій в управлінні підприємством // Актуальні проблеми економіки та управління. 2017. № 11. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/viewFile/102782/97865>
15. Осталецький В.Б. Теоретичні підходи до класифікації інформаційних систем управління підприємством // Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць. 2015. Вип. 12. С. 294–299.
16. Юдкова К.В. Особливості визначення поняття «Інформаційна система» // Інформація і право. 2015. № 2(14). С. 39-44. 13.
17. Юрчук Н.П. Інформаційні системи в управлінні діяльністю підприємства // Агросвіт. 2015. №19. С. 53–58.
18. Янчук Т.В. Значення механізму впровадження інформаційних технологій у господарській діяльності підприємств // Економіка і організація управління. 2016. №4. С. 269–276.

- 19.Яремко С.А. Розробка критеріїв оцінювання сучасних інформаційних систем обліку та управління бізнес-процесами підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. 2014. №1 (208). С. 158–163.
20. Яценко Р.М. Інформаційні системи в логістиці : навчальний посібник Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. 232 с.
- 21.«PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL» URL: <http://personpro.ami.ua>.
- 22.«Відділ кадрів» пакету X – DOOR URL: <http://www.softtaxi.com.ua>.
- 23.Oracle Human Resources Analyzer URL: <http://www.oracle.com>.
- 24.Renaissance Human Resources / Payroll URL: <http://www.rossinc.com>.
- 25.SAP Human Resources Management System URL: <http://www.sap.com>.
- 26.Scala HR URL: <http://www.scala.ru>.