

УДК 004 [681.518]

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ, ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ ПОКРАЩЕННЯ РОБОТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Пушкар З.М., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету

Пушкар Б.Т., викладач кафедри географії України і туризму Тернопільського національного педагогічного університету ім. В.Гнатюка

Анотація. У даній статті аналізуються різні заходи та методики управління персоналом, і запропоновано один із способів покращення управління за допомогою інформаційних технологій.

Abstract. This article examines the different measures and methods of personnel management, and proposes a way to improve management through information technology.

За останні роки складність завдання керування кадрами у великих, а особливо багато профільних підприємствах і організаціях значно зростає. У першу чергу це пов'язано з тим, що кадри є найважливішим ресурсом для забезпечення виробничо-господарської діяльності підприємства. Ефективність керування персоналом забезпечує ефективність діяльності самого підприємства й тому якісне керування персоналом є важливою конкурентною перевагою.

Керування персоналом на середніх і великих підприємствах пов'язано з необхідністю оперативної підготовки різноманітних звітів, які створюються для внутрішнього використання, так і направляються в податкові, пенсійні та інші органи. При всьому цьому, керування кадрами повинно забезпечувати дотримання КЗпП й підтримувати значний по обсягу документообіг, пов'язаний з великою кількістю наказів, які повинні готувати кадрові служби. Ефективне керування персоналом неможливо без обліку специфіки діяльності підприємства, що висуває високі вимоги до повноти і якості настроювання програми керування персоналом під різну специфіку підприємства.

Таким чином, можна стверджувати, що використання інформаційних технологій обумовлено, змінами підходів до системи управління персоналом. Сьогодні йдуть пошуки нових форм і методів підвищення ефективності праці, в тому числі і за рахунок використання сучасних інформаційних технологій у сфері кадрової роботи. Ці процеси ґрунтуються як на аналізі та переоцінці традиційних уявлень про сферу управління в цілому, так і на проведенні відповідних наукових досліджень. Відсутність останніх у їх систематизованому і цілеспрямованому вигляді і зумовило вибір теми даного дослідження, спрямованого на вдосконалення процесу управління людськими ресурсами в організації. Оскільки виникає необхідність забезпечення формування нової системи роботи з кадрами, через створення, впровадження і реалізацію автоматизованих систем керування персоналом на

всіх підприємствах держави, що б відповідало сучасній системі управління та високій продуктивності праці.

Проблеми функціонування та розвитку інформаційних систем досліджують багато вчених, зокрема: А.В. Анісімов, С.Ф. Коряк, Т.Кортєєва, П.С. Клімушин, О.В. Орлов, А.О.Серенок, Н.М. Ткаченко, О.В. Шаповал та ін. Однак невирішеними залишаються питання, що стосуються впровадження регіональних аспектів та проблем розвитку інформаційних технологій в системі управління.

Мета статті є показати можливості покращення роботи з кадрами при допомозі інформаційних технологій.

Для вирішення поставленої мети необхідне рішення наступних завдань: визначити соціально - економічну сутність управління людськими ресурсами; визначити роль інформаційних технологій в управлінні; визначити тенденції використання комп'ютерних систем в управлінні персоналом.

Управління - це праця людей, спрямована на організацію й координацію діяльності трудових колективів й окремих працівників у процесі виробництва продукції, надання послуг. Воно зв'язано насамперед з організацією спільної діяльності людей, з налагодженням погоджених дій у рамках підприємства, з регулюванням відносин між особистістю й підприємством, з прийняттям численних кадрових рішень у сфері управління.

Вироблення і прийняття подібних рішень нерозривно пов'язані з процесами переробки інформації. Чим вище ефект від використання кадрової інформації, тим більш об'єктивні рішення будуть прийматися керівниками з широкою різноманітності кадрових проблем.

До числа найважливіших проблем, пов'язаних з використанням сучасних технологій в інформаційному середовищі роботи підприємства, необхідно віднести відсутність необхідного теоретико - методичного обґрунтування та практичних рекомендацій, наданих новітніми комп'ютерними засобами в сфері управління людськими ресурсами.

Сьогоднішні досягнення розвинених країн Європи, а так само США, Канади, Японії та інших країн це результат тривалого і ретельного вдосконалення різних методів управління людськими ресурсами та застосування новітніх комп'ютерних технологій. У зв'язку з інформатизацією гостро стоїть проблема вибору оптимального програмного забезпечення для успішного існування компанії і на сьогоднішньому ринку програмних продуктів формується жорстка конкуренція і кількість виробленого програмного забезпечення в галузі управління персоналом та людськими ресурсами достатньо велике.

Використання сучасного програмного забезпечення в роботі кадрових працівників значною мірою підвищує ефективність трудової діяльності персоналу на всіх рівнях управління підприємством. Це можна пояснити тим, що в останнє десятиліття багато разів збільшилися інформаційні потоки, що робить істотний вплив найбільш обґрунтованих рішень у галузі управління. Для систематизації процесів в управлінні персоналом потрібно зробити огляд програмного забезпечення, яке пропонує ринок керівникам кадрових служб

та менеджеру з персоналу, так само, слід визначити, у вирішенні яких завдань будуть незамінними пропоновані сьогодні програмні продукти.

З погляду кібернетики, всяке керування являє собою інформаційний процес, що складається з ряду процедур, пов'язаних зі сприйняттям, перетворенням і передачею інформації. Треба відзначити, що організаційна система керування - сама складна система.

У сучасному високо конкурентному бізнес-середовищі різко зросла потреба підприємств у висококваліфікованих співробітниках. Підсилюється попит керівництва і кадрових служб підприємств на більш спеціалізовані дані про персонал, що допомагають краще спланувати майбутні потреби підприємств у персоналі і реалізувати свої плани шляхом продуманого призначення і збереження в штаті талановитих і висококваліфікованих співробітників. Саме тому сегмент програм керування персоналом зараз швидко розвиваються на світовому ринку бізнес-програм.

Сьогодні на підприємствах та організаціях для автоматизації управлінської та економічної діяльності широко використовуються комплексні інформаційні системи. Дані комплекси забезпечують автоматизацію як окремих підприємств так і організацій з територіально розподіленою структурою. Найбільший інтерес в даний час становить створення спеціалізованих рішень, спрямованих на певну сферу діяльності організацій, оскільки вони забезпечують найефективнішу віддачу від їхнього впровадження.

Найпоширенішими в управлінні економічною діяльністю організацій та підприємств в Україні стали програмні комплекси чотирьох компаній: Галактика, ІС, Парус та Інтелект – Сервіс. Ці компанії постійно вдосконалюють програмні комплекси, роблячи їх більш доступними та ефективними для автоматизації підприємств. Кожна компанія прагнучи бути найуспішнішою на ринку України, пропонує комплекс як універсальних, так і спеціалізованих програмних продуктів [1].

З появою нових, більш досконалих, апаратних і інструментальних засобів, програми керування персоналом модифікувалися і розширювали свою функціональність. Сучасні автоматизовані системи керування персоналом призначені для оптимізації роботи, у першу чергу, керівництва і персоналу кадрових служб підприємств (крім бухгалтерії і деяких інших підрозділів) і відіграють велику роль у підвищенні продуктивності їхньої праці. Зокрема, менеджери по персоналу за допомогою таких систем позбуваються від виконання рутинних операцій при роботі з кадрами, підготовці й обліку наказів (існують оцінки, що тільки на роботу з документацією по персоналі кадровики витрачають до 60% свого робочого часу).

Автоматизоване збереження й обробка повної кадрової інформації також дозволяє ефективно здійснювати добір і переміщення співробітників. Крім того, автоматизований розрахунок заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустках, лікарняних, відрядженнях,

пільгах і стягненнях дає можливість працівникам бухгалтерії точно й оперативно нараховувати зарплату, формувати бухгалтерські звіти, відносити витрати на собівартість. І це лише деякі з функцій сучасних автоматизованих систем керування персоналом. [2].

Існуючі в даний час на ринку автоматизовані системи керування персоналом по їхній функціональній спрямованості можна розділити на наступні основні групи:

- багатофункціональні експертні системи, що дозволяють проводити профорієнтацію, добір, атестацію співробітників підприємства;
- експертні системи для групового аналізу персоналу, виявлення тенденцій розвитку підрозділів і організації в цілому;
- комплексні системи керування персоналом, що дозволяють формувати і вести штатний розклад, зберігати повну інформацію про співробітників, відображати рух кадрів усередині фірми, розраховувати зарплату.

Основні тенденції розвитку ринку [1]:

1. Консолідація. У найближчому майбутньому ринок WFM-програм продовжить свою консолідацію (у міру того як їхні розроблювачі забезпечать у них достатню функціональність).

2. Збільшення числа розроблювачів. Постійний попит споживачів на пропозиції ПЗ в сферах відстеження кандидатів на вакансії, планування і збереження робочого часу співробітників, а також керування компенсаціями для співробітників буде сприяти появі як нових постачальників пакетів програм керування персоналом, так і нових розроблювачів однофункціональних програм.

3. Розширення функціональності WFM-програм. Нові функціональні можливості для WFM-програм полягають у наступному:

- автоматична синхронізація умов контракту співробітників з фактичними результатами їхньої роботи;
- розширення WFM-функціональності на Інтернет для наймання персоналу, його призначення на відповідні посади і збереження;
- додавання можливостей групової роботи, більш досконалої роботи зі змістом і аналітикою до загальної функціональності WFM-програм.

Існують також оцінки аналітиків, що в нових WFM-програмах будуть реалізовані можливості керування витратами на персонал, обліку робочого часу персоналу і керування його діяльністю. Пізніше будуть також адаптовані програми по керуванню навичками персоналу, керування найманням групи співробітників і ін. [3]

Запроваджена та експлуатується автоматизована система управління підприємством (АСУП), що відповідає всім сучасним вимогам щодо надійності, безпеки та роботи з територіально-розподіленими підрозділами. Використання цієї системи дозволило автоматизувати процеси матеріально-технічного забезпечення, управління персоналом, обліку договорів, фінансового планування, обліку автотранспорту, діловодства. За рахунок

інтеграції в єдиному інформаційному просторі та можливості отримання інформації в режимі реального масштабу часу вдалось суттєво підвищити ефективність прийняття управлінських рішень.

Переваги програми:

- Наявність єдиного інформаційного середовища, яке забезпечує рішення різних кадрових завдань за рахунок унікальної можливості розвитку системи в процесі її експлуатації. Можливість гнучкого настроювання на різну специфіку підприємства та висунутим вимогам.

- У системі реалізовані всі необхідні кадрові функції, які забезпечують повноцінне ведення кадрового обліку на підприємстві. Реалізовано функції по роботі зі штатним розкладом, які дозволяють гнучко настроювати штатний розклад з можливістю одночасного ведення двох штатних розкладів. Крім основних функцій реалізована велика кількість допоміжних функцій, що полегшують щоденну роботу фахівця відділу кадрів.

- Простий, інтуїтивно зрозумілий інтерфейс, який реалізує концепцію "електронної картки", що дозволяє одночасно працювати з декількома картками в системі. Структура й принципи роботи з "електронною карткою" є "ноу-хау", це надає системі можливість автоматично підлаштовувати спосіб відображення інформації залежно від змісту картки.

- Наявність кадрового документообігу, який забезпечує повний цикл обробки документів з автоматичним рознесенням інформації при його реєстрації. Особливістю системи є можливість використання різних кадрових формулювань в одному наказі, причому система забезпечує автоматичне формування документів в Microsoft Word як у регламентованому виді, так і за формою самого підприємства.

- Наявність великої кількості готових звітів, створених для Microsoft Word і Microsoft Excel. У системі реалізовані різні статистичні звіти з побудовою відповідних діаграм.

- Для пошуку й аналізу інформації в системі реалізований потужний механізм запитів, що дозволяє самостійно отримати будь-яку інформацію із системи за будь-який період часу. Наявність великої кількості готових запитів і можливість збереження власних запитів дозволяють використовувати систему як центр зберігання й обробки інформації зі співробітників для всього підприємства, а можливість експорту відібраних даних дозволяє просто інтегрувати систему із уже існуючими.

Комп'ютерна система управління – автоматизована система, що ґрунтується на комплексному використанні технічних, математичних, інформаційних та організаційних засобів для управління складними технічними й економічними об'єктами. Автоматизована система керування (АСК) - це сукупність керованого об'єкта й автоматичних вимірювальних та керуючих пристроїв, у якій частину функцій виконує людина.

На даний час на ринку існують такі автоматизовані системи керування персоналом [6]:

- «Бос-кадровик» (компанія Айти),
- «АІТ: Керування персоналом» (компанія АІТСофт),
- «TRIM-персонал» (компанія АСК),
- «Персонал-2000» (Компанія Центр інформаційних технологій Телеком-Сервіс),
- SAP Human Resources, Oracle Human Resources Analyzer,
- HRM Payroll: ecSpert,
- «Ділове досье. Персонал» (компанія Астрософт),
- Персонал Про, Персонал ВНЗ, Персонал – Бізнес,
- Кадри (компанія електронні офісні системи).

Існує ще багато програмного забезпечення, але воно займає дуже малу частку Українського ринку. Залишається лише вибрати одну з цих систем, але це треба робити з окремим поглядом на підприємство яке хоче впровадити автоматизовану систему керування персоналом, для того щоб підвищувати свою ефективність праці.

Отже, наявність реальної інформаційної системи дає більш широкі можливості, наприклад: здійснювати планування наймання, адаптації, атестації, кадрового резерву, навчання, мотивації; підвищити активність керівників підрозділів у керуванні персоналом; оцінювати ефективність роботи служби персоналу і керування персоналом у цілому в організації; керувати кваліфікацією співробітників і багато чого іншого. Забезпечити таку функціональність інформаційної системи потрібно на усіх підприємствах, де цього ще не зроблено.

1. Клімушин П. С., Орлов О.В., Серенок А.О. Інформаційні системи та інформаційні технології в економіці. Навчальний посібник. – Харків: Вид – во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2011.
2. Александр Г. Современные автоматизированные системы управления персоналом. Часть 1.- Компьютер-Информ, 2002.- 479с.
3. Когаловский В. М Происхождение ERP.- ComputerWorld.: Россия., 2000.- 248с.
4. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента.- М-1995.- 123с.
5. Співак В.А. Організаційна поведінка і управління персоналом. К.: Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2001. – 280 с.
6. Клімушин П. С., Іванова І.Д., Орлов О.В. Технології автоматизації управління підприємством: навч.посіб./ П.С. Клімуш, І.Д.Іванова, О.В. Орлов. – Харків: Вид – во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2007. – 150 с.