

## Аналіз програмних засобів управління мотиваційними процесами на підприємстві

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

### Анотація

*Мотивація персоналу є одним із головних чинників ефективного функціонування організації. Від мотивування персоналу залежить якість роботи працівників, а від цього й якість готової продукції, товарів чи послуг. У статті досліджено сучасні програмні засоби управління мотивацією персоналу на підприємстві, визначено їх переваги та недоліки.*

**Ключові слова:** мотивація, управління людськими ресурсами, інформаційні кадрові системи, персонал, програмні засоби.

### Abstract

*Motivation of staff is one of the main factors of the effective organization's functioning. The quality of employees' work depends on the motivation. The quality of finished products, goods or services depend on their work. The modern software of personnel motivation management at the enterprise are investigated in the article, it advantages and disadvantages are determined.*

**Keywords:** motivation, human resource control, information staff system, personnel, software.

### Вступ

За останні роки інформаційні технології проникли практично в усі сфери життя людини та суспільства: державне та муніципальне управління, економіку, господарську діяльність, наукові дослідження, освіту, медицину. Не є винятком й управління персоналом, діяльність кадрових служб підприємств. Управління підсистемами діяльності господарюючих суб'єктів в умовах сучасного стану економіки, для якого характерні ресурсні обмеження, є найважливішим чинником функціонування та подальшого розвитку.

Для автоматизації служби управління персоналом у межах підприємства створюються інформаційні системи (ІС). Зазвичай такі системи позначаються аббревіатурою HRMS (Human Resources Management System – системи управління людськими ресурсами) [1]. У найповнішому, комплексному варіанті ці системи охоплюють всі рівні управління підприємством – операційний, тактичний та стратегічний; у функціональному розрізі – кадровий облік, розрахунки з персоналом та систему управління трудовими ресурсами, що містить модулі найму та підбору персоналу, оцінки, навчання, розвитку та мотивації персоналу.

### Основна частина

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 [2]. Із використанням таких технологій стають можливими операції, що не можуть бути виконані під час звичайної «паперової» роботи.

Програмні засоби управління персоналом найбільш доцільно використовувати, коли підприємство має велику чисельність працівників та багато компаній, з яким воно співпрацює [3]. 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.

Виділимо найпоширеніші у світі системи управління [4-6]:

– IRenaissance Human Resources / Payroll;

- SAP Human Resources Management System;
- Axapta HR Management;
- Oracle Human Resources Analyzer;
- Scala HR.

Серед переваг можна виділити наступні:

- мають найпотужніші засоби аналізу інформації;
- відкритий доступ до даних при досконалому захисті інформації;
- можливість налаштування на законодавства різних країн;
- найпотужніші засоби аналізу інформації;
- розумний і водночас зручний інтерфейс з безліччю інтегрованих функцій та можливістю вибору функціоналу.

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;
- 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.

Розглянемо програми, які пропонують нам вітчизняні ІТ-компанії [7-8]:

- ІС:Зарплата і кадри;
- БОС-Кадровик;
- «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»;
- Інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії Протока.

Представлені програмні засоби управління персоналом на підприємстві мають ряд переваг:

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

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

До загальних недоліків вище згаданих інформаційних систем на підприємстві можна віднести:

- проблеми сумісності сучасних інформаційних систем зі старими системами та програмними платформами;
- високий рівень незахищеності інформаційних систем, що може надати доступ до конфіденційної інформації третім особам;
- 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.

### **Висновки**

Основне завдання автоматизації HR служб може бути вирішене за допомогою програм різного класу та різних виробників, але незалежно від виду інформаційної системи, що використовується підприємством, важливо, щоб ця система відповідала сучасним вимогам до такого виду систем.

Оскільки кожна з представлених програм має суттєві недоліки, такі, як висока ціна, низька захищеність систем, недосконалість а також відсутність певних функцій, то 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.

З огляду на перераховані 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.

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.

#### 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.
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. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
4. Renaissance Human Resources / Payroll [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rossinc.com>.
5. Scala HR [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scala.ru>.
6. Dorel D. The role of information systems in human resource management / Dorel Dusmanescu, 2011. – 20 с.
7. "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personpro.ami.ua>.
8. БОСС-Кадровик – БОСС кадровые системы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://boss.ru/products/bk-about/>

*Демедюк Олександра Русланівна* – студентка групи КІН-17м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [arysjafox@gmail.com](mailto:arysjafox@gmail.com).

Науковий керівник: *Азарова Анжеліка Олексіївна* – к. т. н., професор, заст. декана ФМІБ з наукової роботи та міжнародної співпраці Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця.

*Oleksandra R. Demediuk* – Department of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [arysjafox@gmail.com](mailto:arysjafox@gmail.com);

Scientific supervisor: *Azarova Anzhelika O.* – PhD, Professor, Deputy dean of Management and information security faculty by scientific work and international cooperation of Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.