

## ОБГРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ПРОГРАМНОГО ЗАСОБУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ

Вінницький національний технічний університет

### Анотація

У статті розглянуто програмні продукти доступні для українського ринку інформаційних технологій та проведено їх аналіз, щоб визначити оптимальний варіант для автоматизації кадрової політики державної установи.

**Ключові слова:** програмний продукт; інформаційні технології; державна установа; автоматизація.

Домінантним аспектом ефективного розвитку державних установ є людський капітал. Лі Якокка стверджував, що кадри вирішують все, це свідчить про ключову роль управління людським капіталом на сьогоднішньому етапі розвитку економіки України. Продуктивним інформаційним ресурсом для зростання ефективності управління людським капіталом є сучасні інформаційні технології, тому з метою підвищення мотивації персоналу і розроблення відповідних засобів його стимулювання є обґрунтування оптимального програмного засобу, що уможливить підвищення ефективності управління людськими ресурсами державних установ.

Значний теоретичний доробок є наявним в галузі моделювання процесів управління різних суб'єктів господарювання, зокрема, державних установ [1-10].

Було проведено аналіз програмних продуктів, що існують на українському ринку інформаційних технологій, які забезпечують автоматизацію управління персоналом. Результати проведеного аналізу занесені до табл. 1.1.

Таблиця 1.1 Аналіз інформаційних технологій для управління персоналом

	Назва	Переваги	Недоліки
	2	3	4
1	АРМ «Кадри», «Комтех»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– зручна для державних підприємств;</li> <li>– видає необхідну інформацію в досить оперативному порядку.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– висока вартість;</li> <li>– непридатність всіх функцій, які реалізує даний пакет;</li> <li>– витрати на доробку системи спеціалістами-розробниками під специфіку обліку кадрів дано установи державного типу;</li> <li>– інтерфейс налагоджений не для даного користувача, тому необхідні додаткові витрати на навчання;</li> </ul>
2	Свфрат-Документо обіг.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– дозволяє автоматизувати реєстрацію документів;</li> <li>– здійснює миттєвий пошук по</li> </ul>	Система призначена для усіх комерційних процесів державних установ, а не лише для відділу

		документам; – проводить моніторинг стану процесів, що виконуються.	кадрів.
3	Система Галактика Enterprise Resource Planning	– розвинута функціональність системи; – завдяки модульній структурі системи є можливість купувати лише необхідні модулі; – можливість швидкого впровадження; – вартість рішень “Галактика” відповідає можливостям державних установ-замовників; – простота та надійність.	Система підтримує національні стандарти фінансової звітності Росії та враховує російську специфіку управління.
4	«Атлас КАДРИ»	– ведення обліку та збереження усієї необхідної інформації щодо персоналу; – у системі забезпечене розмежування, авторизація і санкціонування доступу до інформації.	– обов’язковість замовлення спеціальних послуг щодо впровадження системи у фірми-розробника;
5	«1С:Підприємство 8.0. Зарплата й Управління Персоналом для України»	– реалізований регламентований облік нарахувань і управлінський облік заробітної плати; – реалізовані додаткові можливості ведення обліку декількох державних організацій або їх підрозділів; – реалізовано потужну підсистему кадрової аналітичної звітності.	Система забезпечена занадто великою кількістю різноманітних функцій, які на практиці більшості державних установ не використовуються.
6	БОСС-Кадровик	Відповідає усім основним вимогам роботи відділів кадрів.	– дана розробка російська, адаптація під українську специфіку знаходиться в процесі; – велика вартість.
7	Програма «PersonPro 2.0»	– програмний продукт торкається усіх аспектів діяльності кадрової служби в межах державної установи і є універсальним; – програма одна з небагатьох, яка розроблялась виключно для відділу кадрів; – програма створена спеціально для українських підприємств; – проста у використанні, не потребує спеціальної підготовки користувачів; – не вимагає додаткового обслуговування спеціалістами; – система висуває мінімальні вимоги до апаратних та програмних засобів; – на сьогоднішній день має найкращий показник “ціна/якість”.	Недостатньо розвинуті можливості щодо нарахування заробітної плати працівникам.

Згідно отриманих результатів, які були занесені до таблиці, можна зробити висновок, що оптимальним варіантом для автоматизації кадрової політики державної установи в Україні є програма PersonPro 2.0 від компанії АМІ-Україна.

Програма містить досить зручну структуру для користувача. Вона складається з підсистем «Кадри», «Організації», «Звіти», «Поточні установки» і «Службові». В свою чергу «Кадри» містить в собі модулі: накази, каталог співробітників, штатний розклад, журнал універсальних властивостей співробітників, розрахунок стажу. Кожен з модулів підсистем виконує чітко визначені функції, які забезпечують якісне управління робочою силою підприємства.

Журнал наказів має ієрархічну структуру, з докладною специфікацією документів. Підготовка кожного з них (персонального чи групового) полягає в заповненні потрібних спеціальних полів, що автоматично викликають форму.

Облік складу організації автоматизований у каталозі працівників. На кожного з них можна завести особову картку з фотографією і всіма його персональними даними.

Модуль Розрахунок стажу дозволяє автоматизувати ці обчислення за кількома типами стажу: загальний, держслужба, у галузі, на підприємстві, пільговий.

Розглянувши структуру програмного продукту PersonPro 2.0 можна зауважити, що це дійсно найбільш зручний засіб для оптимізації роботи персоналу на державних підприємствах.

### Література

1. Азарова А.О. розроблення принципів побудови раціонального методу формалізації процесу оцінювання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств / А.О. Азарова, О.В. Житкевич // Інноваційна економіка. - № (41). – 2013. – С. 93-96
2. Азарова А.О. управління конкурентоспроможністю вітчизняних підприємств як базовий важіль забезпечення інноваційного розвитку економіки / А.О. Азарова, О.В. Житкевич // Колективна монографія: Sosis economic problems of management Collective monograph: - Thorpe-Bowker® Melbourne, Australia, 2015. – С. 209-218.
3. Азарова, А. О. Математичні моделі та методи оцінювання фінансового стану підприємства [Текст] : монографія / А. О. Азарова, О. В. Рузакова. — Вінниця : ВНТУ, 2010. — 172 с.
4. Азарова А. О. Оцінка ефективності інвестиційних проектів [Текст] / А. О. Азарова, Д. М. Бершов // Фінанси України. – № 9. – 2004. – С. 52–57.
5. Азарова А. О. Розробка методики визначення компетентності експертів при побудові СППР щодо оцінювання фінансового стану підприємства [Текст] / А. О. Азарова, О. В. Рузакова, Л. В. Воронюк // Механізми регулювання економіки. – 2006. – № 2. – С.133–138.
6. Азарова А. О. Математичні моделі та методи управління мотивацією персоналу [Текст] / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук . — Вінниця : ВНТУ, 2014. – 140 с.
7. Азарова А. О. Вибір, планування та реалізація стратегії розвитку підприємства [Текст] / А. О. Азарова, Н. С. Желюк // Актуальні проблеми економіки, №12. – 2010. – С. 91–100.
8. Азарова А. О. Розробка методики визначення економічної безпеки підприємства [Текст] / А. О. Азарова, О. В. Гаврилова // Збірник наукових праць «Економіка: проблеми теорії та практики». – Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. – Вип.191, т. III. – С. 719–727.
9. Азарова А. О. Математичні моделі оцінювання стратегічного потенціалу підприємства та прийняття рішень щодо його підвищення [Текст] / А. О. Азарова, О. В. Антонюк. — Вінниця : ВНТУ, 2012. – 168 с.
10. Азарова А. О. Математична модель та метод оцінки рівня ризику структури капіталу засобами нейронної мережі Хопфілда [Текст] / А. О. Азарова, О. М. Роїк, Л. А. Кілимник // Актуальні проблеми економіки. - 2010. – № 1(103). – С. 245–253.

*Азарова Анжеліка Олексіївна – к.т.н., проф. каф. МБІС, заст. декана Факультету менеджменту та інформаційної безпеки з наукової роботи та міжнародного співробітництва Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: azarova.angelika@gmail.com.*

*Azarova A. Anzhelika — Ph.D., Professor, Deputy dean of the Faculty of management and information security by scientific work and international cooperation Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.*

*Ткачук Людмила Миколаївна – к.е.н., доц. каф. МБІС, заст. декана Факультету менеджменту та інформаційної безпеки з навчально-методичної роботи Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com.*

*Lyudmila Tkachuk – PhD (Ec), Assistant Professor, Deputy dean of the Faculty of management and information security by educational work of Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa, email : ludatkachuk2017@gmail.com.*

*Тямушева Вікторія Максимівна- студентка гр. МОЗ-15 факультету менеджменту та інформаційної безпеки, м. Вінниця, email:tiamusheva.v.Imo@gmail.com.*

*TiamushevaViktoriaMaksimivna - student of gr. MOZ-15 the faculty of management and informative safety, Vinnytsia, email:tiamusheva.v.Imo@gmail.com.*