

РОЗРОБКА ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В ході роботи проведено аналіз існуючих систем управління персоналом у вигляді хмарних та локальних програмних рішень, досліджено функціональні можливості програм аналогів, на основі чого було розроблено архітектуру автоматизованої системи управління персоналом та спроектовано інформаційну систему управління персоналом що дозволить аналізувати наявні кадри і планувати розвиток системи кадрів у майбутньому, забезпечувати чітке розуміння кадрами цілей і завдань організації.

Ключові слова: інформаційна система, управління персоналом, автоматизація роботи підприємства.

Abstract

In the course of work, the analysis of existing HRMS in the form of cloud and local software solutions was carried out, the functionality of the programs of analogs was investigated, on this basis the architecture of the automated system was developed. The created HRIS allows to analyze the existing personnel, plan the development of the personnel system in the future, and to provide a clear understanding of the organization's goals and objectives.

Keywords: information system, personnel management, automation of the work of the enterprise.

Вступ

Щоденно керівнику підприємства доводиться приймати рішення в умовах невизначеності і ризику, що змушує його постійно тримати під контролем різні аспекти фінансово-господарської діяльності. Ця діяльність відображена у великій кількості документів, що містять різномірну інформацію. Грамотно оброблена і систематизована, вона є деякою мірою гарантією ефективного управління підприємством.

Кожен бізнес створюється з метою досягнення максимального прибутку. Система управління людськими ресурсами є важливим елементом, необхідним для організації бізнесу, для досягнення цілей і завдань. Незважаючи на розмір підприємства, важливо мати якісну системою управління людськими ресурсами. HRMS (Human resource management system) - це програмне рішення, яке вирішує питання оплати праці, персоналу, часу, талантів, пільг і управління ризиками, все в одному єдиному рішенні. Автоматизована система управління персоналом повинна мати загальну основу для всіх модулів, яка включає в себе сервіси, звіти, безпеку, робочий процес і оповіщення, все в одному порталі. Тобто бути модульною системою, яка дозволяє розгорнути тільки той модуль, який потрібен керівнику підприємства або HR відділу, або всі модулі, які легко інтегруються.

В ідеалі, програмне забезпечення для персоналу, яке можна було б вибрати, повинно підвищити ефективність та продуктивність в організації, де це можливо. Щоб знайти потрібне програмне забезпечення для організації, важливо спочатку визначити цілі, які компанія сподівається виконати, отримавши програмне забезпечення. Після того як вони будуть створені, потрібно з'ясувати, який тип програмного забезпечення буде вписуватися в організацію для допомоги у досягненні цих цілей.

Дослідження та аналіз систем управління персоналом у вигляді хмарних та локальних програмних рішень

Система управління людськими ресурсами - це комбінація систем і процесів, які поєднують управління людськими ресурсами та інформаційні технології через програмне забезпечення HR. HRMS може допомогти революціонізувати робоче місце.

Так програмне забезпечення HRIS (Human Resource Information System - інформаційна система людських ресурсів) призначене для управління людьми, політиками та процедурами. Тільки якщо працівники не мешкають за межами США, оскільки більшість постачальників пропонують HRIS лише для підприємств, які працюють з громадянами США.

Програмне забезпечення HCM (Human Capital Management - управління людським капіталом) включає в себе всі елементи HRIS, але додає управління талантами (TLM) та глобальні можливості, такі як

багатомовне, багатовалютне, специфічне для країни форматування та, можливо, локалізацію.

Постачальники програмного забезпечення HRMS, як правило, охоплюють кожен елемент HRIS, і багато з них включають можливості HCM. Оскільки бізнес з управління людськими ресурсами є настільки масовим і охоплює широкий діапазон розмірів та функціональних потреб співробітників, не всі постачальники HRMS мають прогресивний компонент управління талантами, що входить до їх пропозиції. Деякі з постачальників HRMS виглядають так [HRIS + (Payroll + TLM) = HRMS], тоді як інші створюють свої пропозиції, щоб виглядати як [HCM + (Payroll + TLM)].

На рисунку 1 схематично зображено функціональні можливості зазначених вище систем.

HRIS	HCM	HRMS
Рекрутинг / Система управління талантами	HRIS	HCM
Ядро hr	'Onboarding'	Нарахування заробітної плати
Адміністрування	Продуктивність	Керування часом та працею
Управління відвідуваності	Контроль положення	
Компенсації	Наступництво	
Навчання	Планування заробітної плати	
Робочий потік	Глобальність	
Самообслуговування	Аналітика	
Звітність		

Рис. 1. Функціональні можливості HRIS, HCM та HRMS

Локальний програмний додаток HR-системи впроваджується на місцевій інфраструктурі компанії. Цим процесом, як правило, керує і підтримує ІТ-команда від розробника чи його представники.

Рішення, що розміщене у хмарі, є керованим і підтримується на віддаленому сервері. Щоб отримати доступ до нього, потрібно здійснити вхід в систему використовуючи інтернет-браузер. Цей тип рішення також відомий як SaaS (Software as a Service).

Якщо головною проблемою компанії є вартість, тоді можна обирати рішення, розміщене в хмарі. Аналогічно, рішення SaaS є найкращим вибором, якщо потрібно почати роботу одразу й без затримок. Якщо ж компанія знаходиться в місці з обмеженим доступом до мережі інтернет або компанія хоче кардинально налаштувати код HR-системи під особисті потреби, то варто обрати локальне програмне рішення.

Уточнена постановка задачі проектування

Проаналізувавши поставлену задачу було вирішено спроектувати локальну інформаційну систему, що, з боку менеджера системи, дозволить використовувати більшість основних функції для управління персоналом, що реалізовані в існуючих системах аналогів, а саме:

- створення персональних кабінетів для користувачів системи;
- наймання та звільнення працівників;
- призначення заробітних плат;
- контроль за витратами компанії.

Наймання працівників - це функція інформаційної системи, що має надавати змогу додавати нових працівників до списку вже існуючих при виконанні наступних умов:

- має бути можливість введення П.І.Б.;
- для додавання користувача поля для введення імені та прізвища мають бути обов'язковими;
- кожному новому користувачеві має бути присвоєний власний унікальний ідентифікатор;

- має бути присутня можливість відміни процесу додавання користувача без збереження введеної інформації.

Звільнення працівників - це функція інформаційної системи, що має надавати змогу видаляти інформацію про користувача шляхом видалення відповідного запису зі списку існуючих користувачів та відповідати наступним вимогам:

- перед видаленням інформації користувача користувач програми має підтвердити свої наміри;
- якщо користувач програми передумав, то інформацію не має бути видалено.

Створення персональних кабінетів для користувачів передбачає надання доступу існуючим працівникам до персональних акаунтів, звідки користувачі будуть в змозі виконати доступні їм функції системи.

Призначення заробітної плати передбачає встановлення рівня заробітних плат відповідно посади, пільг та надбавок, які входять в кінцеву формулу поточного місяця.

Контроль за витратами компанії дозволяє зручно переглядати статистику компанії за обраний звітний період.

Висновки

В ході виконання розробки було проведено аналіз функцій та критеріїв вибору систем управління персоналом, а також проведено аналіз існуючих програмних рішень управління персоналом на підприємстві. Оскільки метою роботи було підвищення ефективності роботи систем управління персоналом, що дозволить аналізувати наявні кадри і планувати розвиток системи кадрів у майбутньому, забезпечувати чітке розуміння кадрами цілей і завдань організації, сприяти адаптації працівників, яка включає в себе і процес навчання, і знайомство з колегами, було досліджено практичні аспекти функціонування систем управління персоналом, розроблено систему управління персоналом, що функціонує в режимі реального часу, проведено дослідження та тестування отриманих результатів.

Пакет програм розроблено за допомогою базових мов програмування C# з використанням Windows Forms у середовищі проектування Visual Studio 2017. Проаналізувавши результати тестування даної інформаційної системи, зроблено висновок, що вона може використовуватись в якості інструменту для управління персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пономаренко В.С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посібн. / В.С. Пономаренко, І.В. Журавльова, І.Л. Латишева. - Харків : Вид-во ХНЕУ, 2008. - 336 с.
2. Ринейська Л.С. Менеджмент персоналу як фактор підвищення ефективності міжнародного бізнесу/ Л.С. Ринейська// Економіка і регіон. – 2009. - №2. – с. 209-212.
3. Дубовой В. М. Ідентифікація та моделювання технологічних об'єктів і систем керування : навчальний посібник / В. М. Дубовой. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – 308 с.

Сергій Віталійович Білаш – студент групи 2АКІТ-19м, факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: serhiibilash19@gmail.com

Андрій Павлович Пастух – студент групи 2АКІТ-19м, факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: andriipas@gmail.com

Bilash Serhii – Department of Computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: serhiibilash19@gmail.com

Pastukh Andrii – Department of Computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: andriipas@gmail.com