

# УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Виконав: студент 1 курсу, групи МОі-14сп  
спеціальності 7.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування»  
Левчук О. О.

Керівник: к.е.н., ст. викл. каф. МБІС  
Міронова Ю.В.

<b>Актуальність</b>	Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємств є однією з актуальних задач сучасного розвитку економіки України. Оптимізація системи формування, розподілу і використання персоналу для кожного підприємства, незалежно від форм власності, є питанням надзвичайно важливим. Ефективність роботи підприємства досягається за рахунок використання оптимальної структури і складу трудових ресурсів, науково обґрунтованих методик управління персоналом підприємств. Тому для успішного розвитку підприємства необхідний сучасний підхід до організації інформаційного менеджменту персоналу на підприємстві.
<b>Мета</b>	Удосконалення менеджменту персоналу підприємства з використанням сучасного інформаційного забезпечення.
<b>Завдання</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–дослідити сутність менеджменту персоналу підприємства;</li> <li>–визначити сучасні напрями управління персоналом, роль людського фактору у забезпеченні конкурентоздатності підприємств;</li> <li>–проаналізувати фінансово-господарську діяльність підприємства ПрАТ «Вінницький завод фруктових концентратів та вин»;</li> <li>–провести аналіз персоналу підприємства та технології управління ним;</li> <li>- розробити шляхи покращення господарської діяльності підприємства на основі використання сучасних технологій управління персоналом.</li> </ul>
<b>Об’єкт</b>	Процес формування та вдосконалення організації інформаційного забезпечення менеджменту персоналу.
<b>Предмет</b>	Принципи, методи та практичні аспекти інформаційного забезпечення менеджменту персоналу.

Таблиця 1 – Визначення категорії «персонал»

Автор	Визначення
Мочерний С. В.	Персонал – особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу
Ожегов С. І.	Персонал – особовий склад або працівники установи, підприємства, які складають групу по професійним або службовим ознакам
Вігуржинська С. Ю.	Персонал підприємства складається із співробітників підприємства, що володіють певними якісними характеристиками
Прадіус І. П., Запорожан Д. В.	Персонал – це основний штатний склад працівників підприємства (організації), що володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції
Єгоршин О. П.	Персонал – це всі працівники (трудовий колектив, кадри), які виконують виробничі або управлінські операції та зайняті переробкою предметів праці за допомогою засобів праці

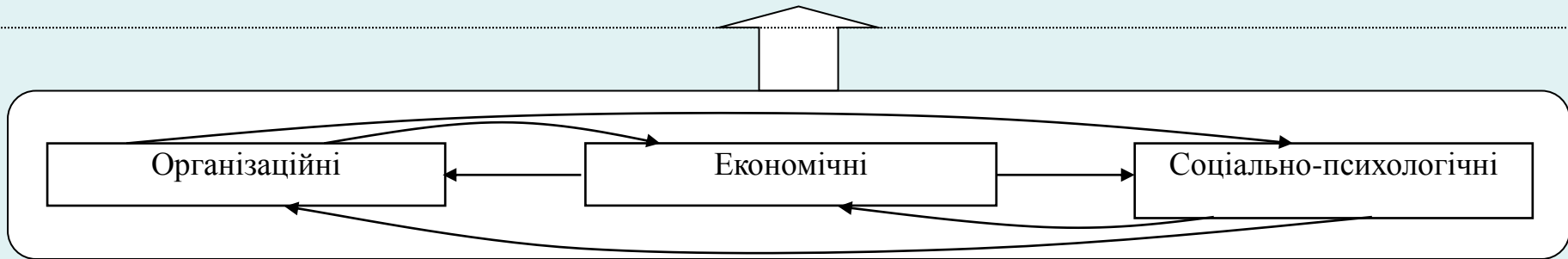
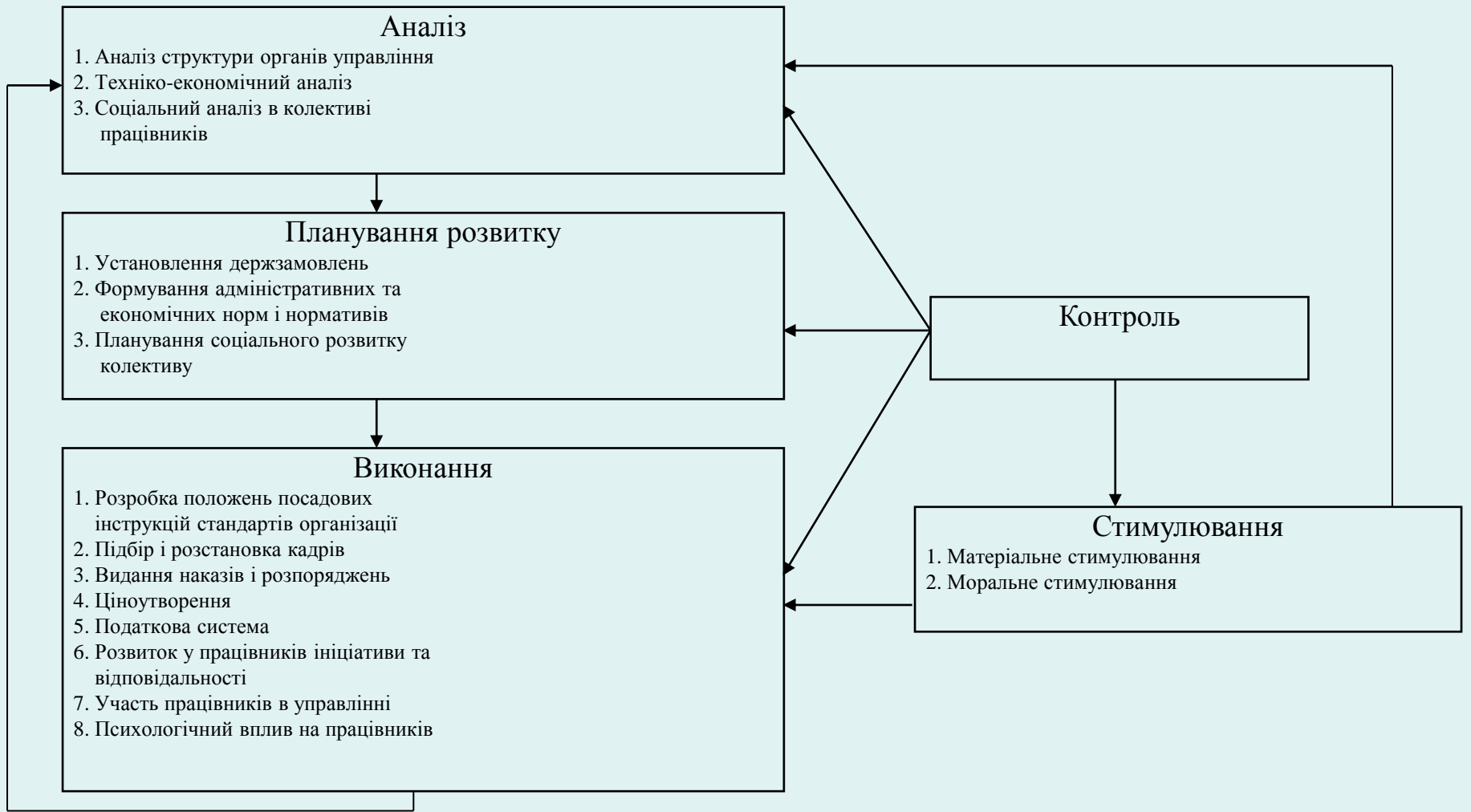


Рисунок 1 – Система методів управління персоналом



Рисунок 2. Компоненти ІТ-інфраструктури менеджменту персоналу

Таблиця 2. Класифікація автоматизованих інформаційних систем управління персоналом (за масштабом організації)

Локальні	Середньоінтегровані	Великоінтегровані
<p>БЭСТ. Зарплата.                      АиГ:\ Управление персоналом.                      ИНФИН. Зарплата.                      Инфософт. Зарплата.                      Клуб Капитал                      Oracle-Кадры</p>	<p>Robertson &amp; Blums Corporation.                      Управление персоналом и зарплата.                      БОСС-Кадровик.                      1С:Управление персоналом предприятия.                      Парус. Персонал.                      Scala. Зарплата.                      Монолит-Инфо. Кадры, зарплата.                      Галактика. Персонал.                      Navision Ахарта. Персонал.                      Exact. Payroll.                      PeopleSoft.                      PersonPro</p>	<p>SAP R/3. Персонал.                      JD Edwards. Управление персоналом.                      Предствитель в РФ -                      Robertson &amp; Blums.                      Oracle Applications:                      Управление персоналом.                      Baan HR &amp; Payroll</p>



Рисунок 3. Застосування традиційних та нетрадиційних методів оцінки персоналу <sup>7</sup>

Таблиця 3 – Динаміка основних показників фінансово-господарської діяльності підприємства

Показники	Роки			Відхилення:			
	2012	2013	2014	2014 від 2013 року		2013 від 2012 року	
				абс. знач.	%	абс. знач.	%
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації	58648,9	55668,0	124283	68615	123,3	-2980,9	-5,1
2. Собівартість реалізованої продукції	57054,9	66338,0	113050	46712	70,4	9283,1	16,3
3. Валовий прибуток	1594	-10670	11233	21903	-205,3	-12264	-769,4
4. Фінансові результати від операційної діяльності	-8102,2	-17237	5352	22589	-131,1	-9134,8	112,7
5. Фінансові результати від звичайної діяльності	-11244,3	-16557	2299	18856	-113,9	-5312,7	47,2
6. Чистий прибуток (збиток)	-11244,3	-16557	2299	18856	-113,9	-5312,7	47,2
7. Валюта балансу	125340,6	183430	232554,5	49124,5	26,8	58089,4	46,3
8. Власний капітал	66057,7	101065	133145	32080	31,7	35007,25	53
9. Залучений капітал	59282,8	82365	99409,5	17044,5	20,7	23082,15	38,9
10. Необоротні активи	101715,7	161512,5	209006,5	47494	29,4	59796,8	58,8
11. Оборотні активи	21023,65	21883	23513,5	1630,5	7,5	859,35	4,1



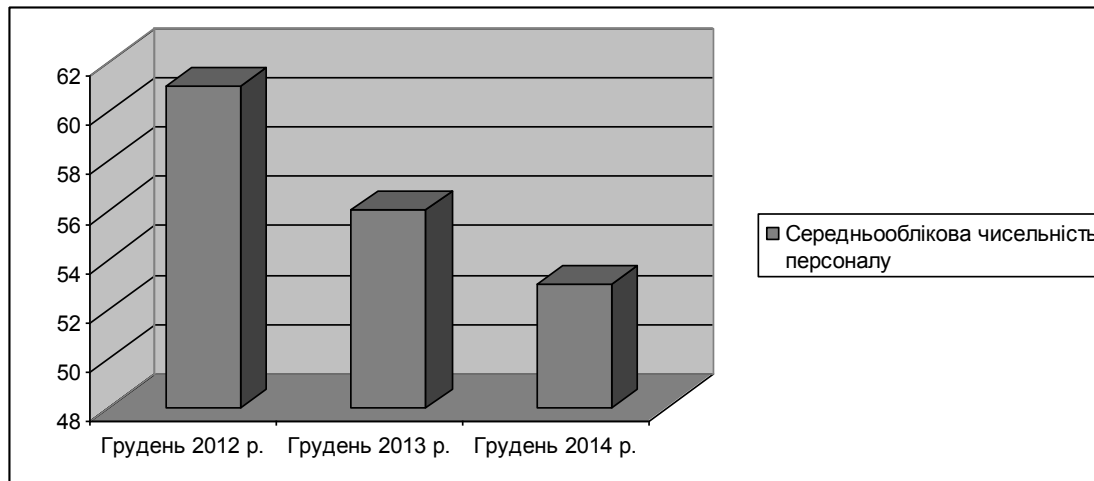


Рисунок 4 – Динаміка чисельності працівників ПнАТ «Вінницький завод функтових концентратів та вин»

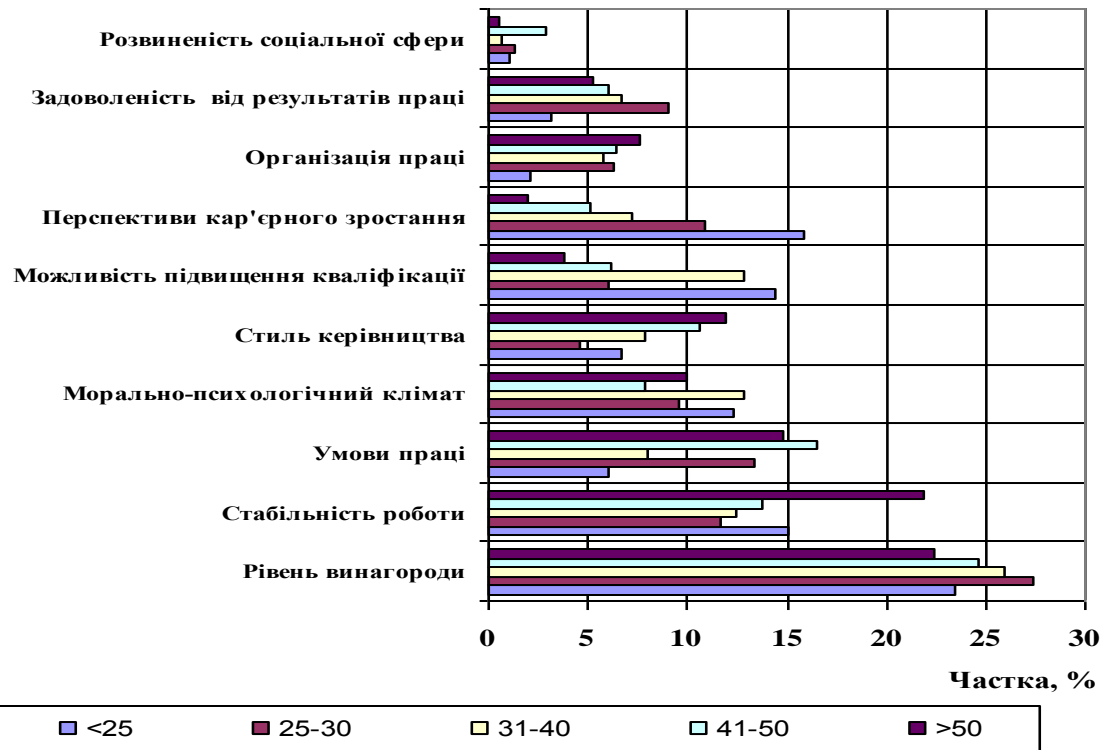


Рисунок 5 – Розподіл важливості чинників мотивації за віком працівників

Таблиця 4 – Аналіз продуктивності праці на ПрАТ «Вінницький завод фруктових концентратів та вин»

Показник	Значення			Відхилення (абсолютне)	
	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2013 р. від 2012 р.	2014 р. від 2013 р.
Початкові данні:					
1. Обсяги виробництва, тис. грн.	70386,8	66593,0	143818,0	-3793,8	77225
2. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	61	56	53	-5	-3
2.1. В тому числі: робітників	46	46	43	0	-3
Відпрацьовано робітниками:					
3. Людино-годин, тис.	2030	2060	2169	30	109
4. Людино-днів, тис.	254	258	271	4	13
Розрахункові дані:					
1. Середньогодинний виробіток робітника, грн (рядок1 / рядок3)	34,67	32,33	66,31	-2,34	33,98
2. Середньоденний виробіток робітника, грн (рядок1 / рядок4)	277,1	258,1	530,7	-19	272,6
3. Середньомісячний виробіток робітника, тис. грн (рядок1 / рядок2.1)	1530,1	1447,7	3344,6	-82,4	1896,9
4. Середньомісячний виробіток працюючого, тис. грн (рядок1 / рядок2)	1153,9	1189,2	2713,5	35,3	1524,3
5. Частка робітників в загальній чисельності працюючих, % (рядок2.1 / рядок2)·100	75,4	82,1	81,1	6,7	-1,0
6. Середня тривалість робочого дня, год (рядок3 / рядок4)	7,98	7,98	8,0	0	0,02

Таблиця 5 – Найбільш гострі проблеми кадрової політики

Перелік гострих проблем кадрової політики	Вся вибіркова сукупність, %
1. Недосконалість системи розвитку персоналу (недостатність кваліфікації кадрів, навчання, суб'єктивне кар'єрне зростання)	36,8
2. Недосконалість системи матеріального і морального стимулювання праці	33,8
3. Недосконалість системи автоматизації управління персоналом	11,8
4. Відсутність кадрового резерву	11,8
5. Дефіцит кваліфікованих кадрів	10,3
6. Необізнаність персоналу щодо кадрової політики підприємства	10,3
7. Відсутність певних вимог до керівників, кандидатів на керівні посади, невизначеність складу компетентностей	8,8
8. Незадовільний стан взаємовідносин між керівниками і працівниками	7,4
9. Недосконалість системи атестації (відсутність об'єктивних критеріїв оцінки, суб'єктивна атестація)	7,4

Таблиця 6 – Проблеми управління персоналом на ПрАТ «Вінницький завод фруктових концентратів та вин» та шляхи їх вирішення

Проблеми	Шляхи їх вирішення
1. Відсутність злагодженої системи стимулювання праці всіх категорій працівників підприємства	1. Спрямування зусиль на створення ефективної системи стимулювання персоналу, що значно підвищить результативність праці. Приділити увагу кар'єрному просуванню, що є найефективнішим стимулом до якісного виконання робіт.
2. Відсутність контролю за роботою персоналу, рівнем витрат та рівнем якості продукції.	2. Запровадити систему оцінки якісних характеристик персоналу, що дасть можливість забезпечити підприємство персоналом необхідної кваліфікації та підвищити якість виконуваних робіт.
3. Недостатній рівень інноваційного розвитку, а також низький рівень використання прогресивних форм організації, соціального захисту й оплати праці.	3. Приділити увагу плануванню кар'єри працівників, організаційній культурі підприємства. Традиції, норми, правила та цінності організації – потужні стимули для формування ефективної системи управління та якісного складу працівників.
4. Відсутність обґрунтованої кадрової політики, яка формує кадровий потенціал та якісну оцінку працівників.	4. Посилити роботу з кадрового планування для чіткого визначення кількісного, якісного та професійного складу працівників.
5. Надмірна інтенсивність праці у виробничих цехах.	5. Встановити премії за інтенсивність та перевиконання обсягу робіт.
6. Відсутність розуміння у працівників стратегічних завдань підприємства.	6. Провести начальникам відділів роз'яснювальні роботи для того, щоб працівники зрозуміли мету та задачі підприємства, а також залучити всіх працівників до формування цілей організації.
7. Низьке пристосування системи управління до постійно змінюваних ринкових умов.	7. Забезпечити працівників можливістю кар'єрного росту, навчання та підвищення кваліфікації.
8. Надмірне навантаження роботою одних керівників та неповна завантаженість інших, спричинені неправильним розподілом функціональних повноважень між працівниками.	8. Створення моделі раціонального розподілу функціональних повноважень.
9. Відсутність єдиної системи вирішення організаційних питань серед працівників різних колективів.	9. Створення позитивного клімату в колективі, а також заохочення працівників підтримувати одне одного.
10. Неправильно сформовані окремі ділянки структурної підпорядкованості.	10. Перегляд та усунення недоліків щодо підпорядкованості персоналу, оскільки це затримує виробничий процес.

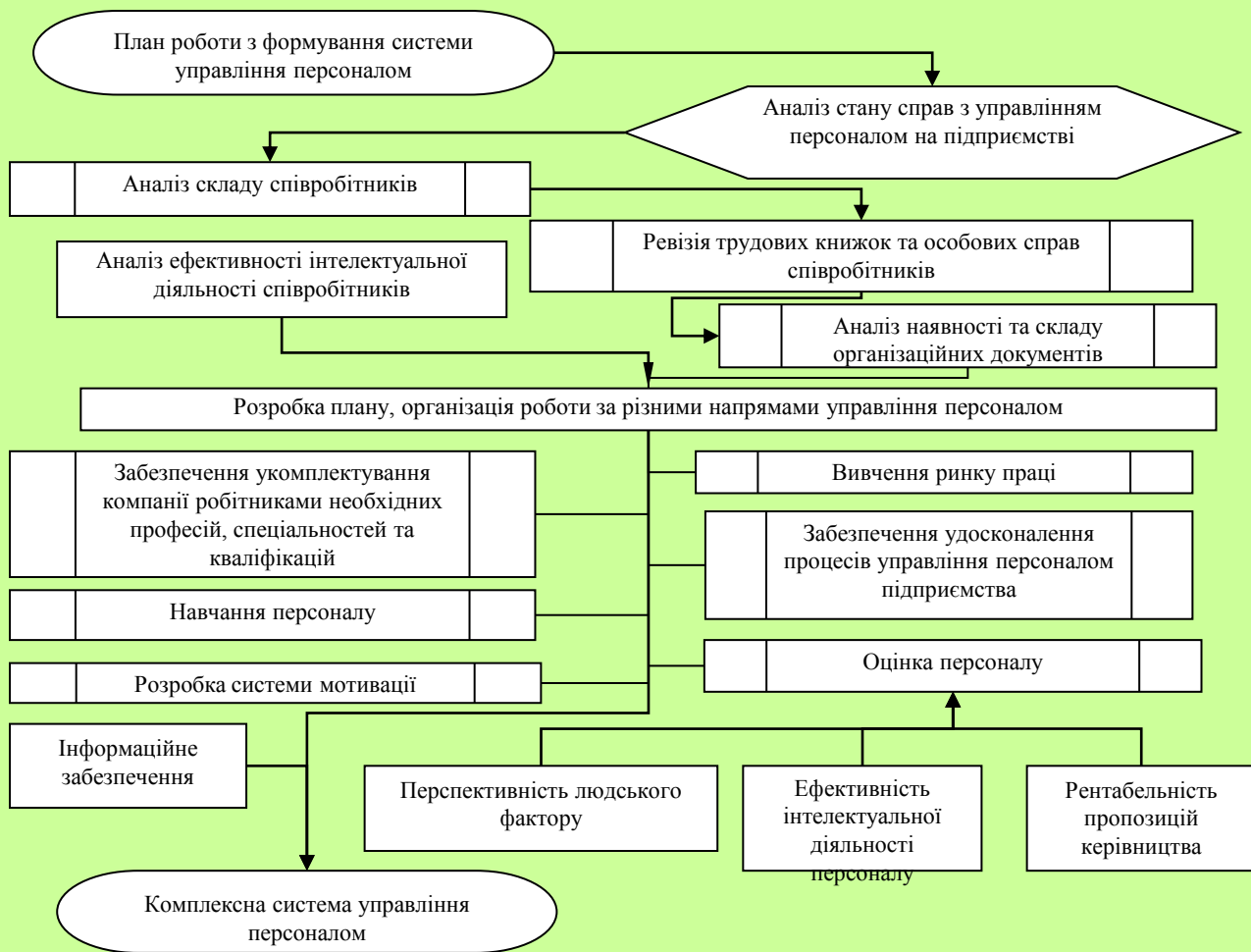


Рисунок 6 – Алгоритм формування комплексної системи менеджменту персоналу

$$Y = -0,642 + 0,708X_1 + 1,468X_2 + 1,052X_3 + 0,425X_4 + 0,406X_5 + +0,330X_6 + 1,221X_7$$

де  $Y$  – ефективність виробничої діяльності підприємства;

$X_1$  – наукоозброєність праці;

$X_2$  – продуктивність праці;

$X_3$  – фондвіддача основних виробничих фондів;

$X_4$  – частка прибутку, що спрямована на розвиток персоналу;

$X_5$  – рівень застосування нематеріальних методів стимулювання при роботі з персоналом;

$X_6$  – рівень організаційної культури підприємства;

$X_7$  – коефіцієнт інформатизації документообігу.



Рисунок 7 – Процес впровадження інформаційної системи управління персоналом

Таким чином, термін окупності від впровадження системи «1С:Зарплата й Управління Персоналом 8.0» дорівнює 2,6 років, тому розробка вважається економічно ефективною.

Таблиця 7 – Прогнозована динаміка основних трудових показників діяльності  
ПрАТ «Вінницький завод фруктових концентратів та вин»

Таблиця 7 – Прогнозована динаміка основних трудових показників  
діяльності ПрАТ «Вінницький завод фруктових концентратів та вин»

Показник	Базовий рік	Прогнозоване значення	Відхилення від попереднього періоду	
			абс. значення	у %
1. Обсяг виготовленої продукції, тис. грн. (Q)	143818,0	165000,0	21182,00	14,73
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб ( $N_p$ )	43,00	43,00	0,00	0,00
3. Кількість відпрацьованих люд.-год., (T)	2169	2278	109,00	5,03
4. Фонд заробітної плати, тис. грн. ( $\Phi_{zp}$ )	1393,2	1444,8	51,60	3,70
5. Продуктивність праці (P), тис. грн./чол.	3344,6	3837,2	492,60	14,73
6. Виробіток (W), тис. грн./люд.-год.	66,4	72,4	6,00	9,04
7. Трудомісткість одиниці продукції (t), люд. год./тис./грн.	0,015	0,014	0,00	-6,67
8. Зарплатомісткість одиниці продукції (Z)	0,0097	0,0088	0,00	-9,28
9. Середньорічна заробітна плата працівників ( $\bar{ZP}$ )	32400,00	33600,00	1200,00	3,70



Дякую за увагу!



+