

## ІНФОРМАЦІЙНІ ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Анотація.*

*Проаналізовано переваги та недоліки вітчизняних та закордонних систем управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Обґрунтовано пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення процесу управління на основі сучасних інформаційних систем.*

*Ключові слова: інформаційні засоби, ефективність, управління персоналом.*

*Abstract. The work analyses the advantages and disadvantages of domestic and foreign personnel management systems at domestic enterprises. The proposition and recommendations of improvement of management process on the basic of modern information systems are proposed.*

*Keywords: information tools, efficiency, personnel management.*

### Вступ

У зв'язку з безперервним розвитком науки та інформаційних систем спостерігається активне їх проникнення в різні сфери. На сучасному етапі не має жодного підприємства, діяльність якого не була б комп'ютеризованою. ПК є невід'ємною частиною управлінського процесу.

Інформатизація у сфері управління трудовими ресурсами та економічними процесами на підприємстві є необхідною і значно зменшує ризики економічних помилок та фінансових затрат. У зв'язку з цим, підприємство отримує додаткові прибутки, що водночас мотивує трудовий персонал до ще більш ефективної праці, адже він є одним із основних ресурсів будь-якого підприємства. Тому, від того, наскільки правильно та грамотно налаштована система управління персоналом, багато в чому залежить ефективність роботи самого підприємства.

Впровадження інформаційних систем управління економічними процесами, пов'язаними з персоналом підприємства, забезпечує швидкий та безперервний документообіг та рух фінансів, що дозволяє працівникам вивільнити додаткову кількість робочого часу, за рахунок зменшення часу, що використовується для аналізу документації і створення та розробки нових стратегій управління працівниками. Це дозволяє отримувати більш точну та повну інформацію про процеси на підприємстві та здійснювати процес планування ще більш точно й уникати можливих помилок в управлінні як підприємством в цілому, так і окремими його структурними елементами.

Питаннями ефективного управління трудовими ресурсами займаються такі вітчизняні та зарубіжні науковці як А. Кібанов, І. Герчікова, А. Карпов, Г. Куліков, М. Винокуров, Р. Гутгарц, А. Пархомов, І. Слюсаренко, Л. Лозовський та ін.

Розвиток сучасної науки і комп'ютерних технологій становить перед науковцями та дослідниками ряд нових завдань, а саме: оптимізацію процесу набору кадрів та скорочення часу обробки відповідних даних, зменшення витрат на оплату праці, збереження психологічного здоров'я та підвищення мотивації персоналу. Вирішення цих та інших проблем потребує нових науково-технічних розробок та досліджень на основі попереднього досвіду.

Отже, дослідження в напрямку підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах за допомогою інформаційних систем є надзвичайно важливим та актуальним за умов кризи в суспільстві та економіці України.

Метою роботи є удосконалення системи управління кадрами за допомогою інформаційних систем.

Для досягнення вищезазначеної мети було поставлено та вирішено низку таких задач:

- 1) досліджено сутність та значення управління персоналом на вітчизняних підприємствах;
- 2) проаналізовано існуючі програмні засоби для покращення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах;
- 3) вивчено недоліки та переваги вітчизняного досвіду управління персоналом на основі сучасних інформаційних засобів;
- 4) проаналізовано закордонні аналоги для вирішення проблем управління персоналом на вітчизняних підприємствах;
- 5) розроблено рекомендації та пропозиції щодо підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

### Результати дослідження

Управління персоналом належить до одного з найважливіших напрямів розвитку та реалізації трудового менеджменту та управління кадрами на підприємствах. Складність вирішення будь-яких проблем, що стосуються управління персоналом залежить, насамперед, від недосконалості інституту управління персоналом, а також від низького рівня мотивації працівників. Цей рівень зумовлений негативними процесами, що відбуваються в соціально-економічній та інших сферах економіки: науково-технічне відставання України від провідних країн Європи та світу, несприятливий демографічний стан населення, відсутність відповідальності підприємств та держави перед працівниками. Для запобігання впливу цих процесів, підвищення мотивації працівників та поліпшення ефективності праці потрібно провести низку перетворень, що спрямовані на покращення якості та рівня життя населення.

Поряд з персоналом не менш важливу роль у забезпеченні ефективного управління підприємством відіграє інформація. Сучасні обсяги потоків інформації, наявних на підприємстві, вимагають використання інформаційних систем для підвищення ефективності управління персоналом. Використання цих систем дає змогу зменшити обсяги ручної праці та роботи з традиційною формою документів, скоротити час, необхідний для отримання інформації, обробки та прийняття доцільних економічних та управлінських рішень, а також оптимізувати взаємодію між структурними ланками підприємства.

Аналіз світового досвіду показує, що економічне зростання розвинених країн та їх окремих регіонів вже давно базується на використанні сфери знань і високих технологій [1].

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом представляє собою сукупність єдиної системи класифікації та координації техніко-економічної інформації, систем документації та інформаційних потоків, які використовуються в системі управління персоналом [2]. Тому кожен підприємець розуміє, що використання найкращих, найбільш технічно досконалих програмних засобів забезпечує його підприємству найбільш вигідні позиції на вітчизняних та міжнародних ринках. Також їх використання дозволяє безперервно отримувати комплексну інформацію про стан підприємства в потрібний підприємцю час та в необхідних обсягах. Це дозволяє максимізувати прибуток.

З іншого боку, управління персоналом без використання програмних засобів є дуже трудомістким, а отже вимагає більших фінансових та часових затрат. Тому використання інформаційних технологій є також одним із методів мінімізації витрат.

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

Використання інформаційних технологій в управлінні персоналом найбільш доцільно використовувати, коли підприємство має велику чисельність працівників та багато компаній, з яким воно співпрацює. 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.

Розглянемо програми, які пропонують нам ІТ-фірми пострадянського простору [5-6]:

- «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»;
- Інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії Протока;
- Додаток «Відділ кадрів» пакету X - DOOR 5 від компанії Soft – Taxі;
- 1С:Зарплата і кадри 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України»;
- 1С:Зарплата і управління персоналом 8.

Програма PersonPro 2.0 може з успіхом застосовуватися як працівником невеликої фірми, так і для автоматизації кадрових служб великих підприємств. Її можливості можна ефективно використовувати в кадрових агентствах для обліку кандидатів і підбору їх відповідно до вимог клієнтів. Потужна структура довідників дозволяє застосувати її для обліку і контролю членства в громадських організаціях, різних клубах, фондах і партіях.

Інформаційно-пошукова система «Персонал» дозволяє вирішувати практично всі завдання, необхідні для управління персоналом, а також створює єдиний інформаційний простір, де відображені всі необхідні процеси, які відбуваються в реальному часі.

Програма містить у собі декілька модулів:

- Штатний розклад – здійснює формування штатного розкладу підприємства;
- Рух персоналу – здійснює зарахування співробітників на підприємство, їх переміщення та звільнення;
- Облік робочого часу і табелювання – використовується для обліку використання робочого часу;
- Розрахунок заробітної плати – здійснює розрахунок нарахувань і утримань заробітної плати з усіх видів оплат.

Таку систему найчастіше використовують середні та великі підприємства.

Універсальна програма "Проект X-DOOR" являє собою набір типових користувальницьких завдань-додатків, розроблених за модульним принципом, що дозволяють автоматизувати весь спектр діяльності підприємства, зокрема автоматизувати роботу з персоналом.

До загальних переваг впровадження інформаційних засобів у процес управління персоналом на підприємстві можна віднести такі:

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

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

Серед вказаних переваг даних програмних засобів можна визначити такі недоліки: у програмах "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL" відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати, в 1С: Підприємство 7.7: конфігурація "Зарплата+кадри для України" основним недоліком є те, що підприємство не отримує систему автоматизації, яка готова до впровадження відразу, у пакеті "Відділ кадрів" X-DOOR відсутній модуль щодо планування, навчання та кар'єрного пересування персоналу [7].

До загальних недоліків впровадження інформаційних систем на підприємстві можна віднести:

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

З огляду на вищезазначені 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.

Порівнюючи вітчизняні програмні засоби для управління персоналом із закордонними, не можна не відзначити більшу ефективність та захищеність останніх. Виділимо найпоширеніші у світі системи управління [8-11]:

- SAP Human Resources Management System;
- Scala HR;
- Ахapta HR Management;
- IRenaissance Human Resources / Payroll;
- Oracle Human Resources Analyzer.

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;
- виходячи з попереднього недоліку, можна сформулювати наступний: закордонні програмні засоби розраховані на великі підприємства з чисельністю працівників більше 1000 осіб;
- 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.

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.

## Висновки

У роботі було розглянуто та проведено аналіз вітчизняних та закордонних систем управління персоналом, їх функціональні можливості.

Програма 1С: Підприємство надає своїм клієнтам можливість автоматизації управління і обліку на підприємствах різних галузей, форм власності та видів діяльності. Таке ПЗ можна порекомендувати великим підприємствам з кількістю робітників більше 1000, однак наявність безлічі конфігурацій дає можливість використання окремих модулів на малих та середніх підприємствах. Застосування цієї програми зменшить витрати підприємства на встановлення програми та підвищення кваліфікації персоналу.

Програма PersonPro спеціалізується виключно на робочих кадрах. Керівник підприємства має доступ до будь-якої інформації стосовно персоналу: каталог співробітників, персональні дані, що знаходяться у їх особових картках, стаж їх роботи, штатний розклад. Таке ПЗ може використовуватися як малими, так і великими підприємствами для автоматизації роботи кадрових служб.

Професійна кадрова програма «Персонал» забезпечує автоматизацію кадрового діловодства та підтримку управління персоналом на підприємствах з різними формами власності і різною чисельністю працівників.

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

Тому, для великих підприємств найбільш прийнятними були б програми 1С: Підприємство з конфігурацією «Зарплата і кадри», інформаційно-пошукова система «Персонал» та «PersonPro 2.0»; для малих та середніх – окремі конфігурації 1С: Підприємство та автоматизовані системи Inteam.

### Література

1. Азарова А. О. Розроблення механізму покращення інноваційної діяльності підприємства засобами системи підтримки прийняття рішень/ А. О. Азарова, О. О. Мороз, А. В. Сторожа // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 6, т. 1. - С. 112–115.
2. 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.
3. 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.
4. "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personpro.ami.ua>.
5. "Відділ кадрів" пакету X – DOOR [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.softtaxi.com.ua>.
6. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві / Д. В. Головань // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013.
7. SAP Human Resources Management System [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sap.com>.
8. Oracle Human Resources Analyzer [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oracle.com>.
9. Renaissance Human Resources / Payroll [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rossinc.com>.
10. Scala HR [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scala.ru>.

**Лозан Богдана Олександрівна** – ст. гр. МОі-146 ,факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [lozan.bogdanamo@gmail.com](mailto:lozan.bogdanamo@gmail.com)

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

**Lozan Bohdana O.** – Department of Building Menegment, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : [lozan.bogdanamo@gmail.com](mailto:lozan.bogdanamo@gmail.com)

**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.