

*Демедюк Олександра Русланівна
Азарова Анжеліка Олексіївна*

*к.е.н., професор, заст. декана ФМІБ з наукової роботи та міжнародної співпраці
Вінницького національного технічного університету (м. Вінниця)*

АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОГРАМНИХ ЗАСОБІВ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Для автоматизації служби управління персоналом у межах підприємства створюються інформаційні системи (ІС). Зазвичай такі системи позначаються аббревіатурою HRMS [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.

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 виконанні 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. 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 [3]: «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; ІС:Зарплата і кадри 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України»; ІС:Зарплата і управління персоналом 8.

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 ефективно 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 ІС: 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.

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. Такі системи використовуються переважно на підприємствах, де інвесторами або компаніями-партнерами є західні компанії. Для інших же є певні обмеження у використанні.

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.

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

Кожна з представлених програм має суттєві недоліки, проте 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.

Список використаних джерел

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. 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.