

АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В роботі вказано на важливість управління персоналом в ІТ-сфері, оскільки основним капіталом тут виступають людські ресурси. Досліджено HRM системи, етапи їх впровадження та найтипівіші інструменти в роботі ІТ-компаній.

Ключові слова: Управління персоналом, ІТ- сфера, HR-менеджер, HRM.

Abstract

The paper points out the importance of personnel management in the IT sphere, as the main capital here is human resources. HRM systems, stages of their implementation and the most typical tools in the work of IT companies are studied.

Keywords: Personnel management, IT, HR manager, HRM.

Вступ

Автоматизовані системи управління персоналом, які вже довгий час використовуються на більшості сучасних підприємствах, значно спрощують роботу як керівника підприємства, так і HR-відділу. Завдяки інформаційним системам управлінські рішення стають ефективнішими, цілеспрямовано здійснюються переміщення штатних одиниць, навчання персоналу, формування мотиваційних стратегій. В результаті компанія не тільки зберігає цінні кадри, а й створює перспективним працівникам умови для кар'єрного зростання та ще більш результативної діяльності[1].

Результати дослідження

HRM (Human Resource Management) в перекладі з англійської означає «управління людськими ресурсами». Це комплексна автоматизована система управління персоналом з розширеними функціональними можливостями. Вона обробляє великий обсяг бізнес-процесів, розрахункових і аналітичних операцій, які стосуються всіх аспектів «життя» співробітника в компанії: від розрахунку заробітної плати до професійного зростання і розвитку кар'єри. У терміна HRM є синоніми: HCM (Human Capital Management) і WFM (WorkForce Management). HRM-системи створені для вирішення двох основних завдань:

- впорядкувати розрахунки і облік операцій, пов'язаних з управлінням персоналом;
- знизити втрати, пов'язані з рухом кадрів.

У першому випадку ефект очевидний. Автоматизація операцій і використання єдиної бази забезпечує коректність розрахунків, ведення статистики і аналітики, оперативність дій. Результат другого завдання оцінити не так просто, але він, безсумнівно, важливий. Інформаційні системи управління персоналом дозволяють керівнику вибудовувати кадрову стратегію, ґрунтуючись на точному і всебічному аналізі показників кожного працівника, приймати ефективні рішення, планувати перестановки, навчання, формувати систему мотивації. Все це дозволить не тільки утримати кращих фахівців, але і створити їм умови для подальшого зростання і ще більш ефективного виконання трудових обов'язків[2]. HRM-системи умовно поділяють на три рівні. Вони визначаються ступенем автоматизації процесів:

Системи першого рівня. Рішення, розроблені для автоматичного розрахунку заробітної плати. Це типовий продукт з обмеженою функціональністю, подальша настройка якого неможлива, а коло потенційних користувачів вкрай вузький.

Системи другого рівня. Більш розвинені рішення, що дозволяють автоматизувати кадровий облік. Вони забезпечені непоганим функціоналом для ведення грамотної кадрової політики.

Системи третього рівня. Найбільш прогресивні рішення, які, крім розрахунку заробітної плати і обліку кадрового руху, дозволяють розробляти індивідуальні програми навчання фахівців, складати «портрети», планувати просування і проводити атестацію.

Впровадження системи автоматизації управління персоналом складається з декількох етапів. Першим етапом є проведення аудиту всієї поточної ситуації, поступове виявлення потреб кадрового відділу і клієнта. Всі ці дії ґрунтуються на планах збільшення виробництва товарів, надання послуг та іншого розвитку компанії. На другому етапі фахівці HR-організації визначають цілі кадрового розвитку і стежать за тим, щоб вони повністю відповідали напрямку роботи всього підприємства. У список цих заходів входить турбота про поліпшення продуктивності робочого колективу і підвищення кваліфікації працівників. Крім цього, введення системи управління персоналом включає в себе:

- складання завдання на автоматизацію;
- підбір програмного забезпечення;
- активація та перевірка працездатності обраної HR-системи;
- навчання робочого складу;
- аналіз отриманих результатів проведеної роботи.

На ринку послуг існує велика кількість IT-компаній, метою діяльності яких стала автоматизація управлінської праці на підприємстві. До їх роботи ставиться автоматизація процесів, які безпосередньо пов'язані з керівництвом кадрового складу за допомогою впровадження найефективніших і затребуваних HR-систем, що розробляються за допомогою «1С: Підприємство 8.2 або 8.3». Виконання автоматизації системи керівництва кадрами підприємства на базі 1С проводиться з використанням рішень галузевого або прикладного характеру, орієнтованих на бізнес-завдання клієнта. Найтипівішими інструментами в роботі IT-компаній стали наступні конфігурації:

- «1С: Управління торгівлею»;
- «1С: Оцінка персоналу»;
- «1С: Електронне навчання»;
- «1С: Комплексна автоматизація»;
- «1С: Зарплата і управління персоналом»;
- «1С: Управління виробничим підприємством».

Таким чином, завдяки HRM-системам можна істотно скоротити терміни прийняття рішень на кожному рівні управління, зробити ці рішення більш ефективними. Автоматизація управління персоналом дозволяє знизити витрати на HR-менеджмент і підвищити продуктивність.

Висновок

У даній роботі було проаналізовано автоматизовані системи управління персоналом, визначено їх основні функції та можливості. Були описані етапи впровадження таких систем та визначені найтипівіші інструменти, для роботи з персоналом.

Введення автоматизованих систем управління персоналом дозволяє не тільки поліпшити процес автоматизації проведення розрахунків зарплати, але і сприяє якості ведення кадрового діловодства і організації повноцінного HR-менеджменту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Управління персоналом: веб-сайт. URL: <https://envybox.io/blog/avtomatizacija-upravlenija-personalom/>(дата звернення: 16.02.2021)
2. Автоматизовані системи управління персоналом: веб-сайт. URL: <https://www.kp.ru/guide/avtomatizirovannye-sistemy-upravlenija-personalom.html>(дата звернення: 16.02.2021)

Язмухамедова Гозел Бабамурадівна— студентка групи ІАКІТ-176, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, Вінницького р-ну, Вінницької обл., e-mail: gozelyazmuhamedowa@gmail.com

Gozel Yazmuhamedova — Department of Computer System and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia district, Vinnytsia region, e-mail: gozelyazmuhamedowa@gmail.com