

УДК 331.101.64:331.108.26

М. Є. Шкурат, ст. викладач кафедри міжнародних економічних відносин, Донецький національний університет

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНОЇ РОБОТИ

В статті висвітлено питання інформаційного забезпечення управління персоналом в умовах організації колективної роботи з впровадженням інноваційних технологій. Проаналізовано динаміку та визначено глобальні тенденції розвитку програмного забезпечення у сфері управління персоналом. Проведено дослідження щодо застосування вітчизняних та іноземних розробок даної сфери. Здійснено порівняння індексів науково-освітньої сфери та розробок інновацій для визначення напрямку впливу на вітчизняний ринок програмного забезпечення. Запропоновано модель безперервного навчання працівників для підвищення освітньо-кваліфікаційного показника на підприємстві. Обґрунтовано, що запровадження та реалізація механізму управління ефективністю праці забезпечує підвищення рівня ефективності економічної діяльності підприємства. Доведено, що саме накопичення інформаційних ресурсів є відправною точкою у появі і ефективному розвитку інформаційних підприємств в умовах інформаційної економіки.

Ключові слова: управління персоналом, інформаційні технології, програмне забезпечення, персонал, трудовий потенціал, ефективність праці.

Кількість рис. 1, табл. 2, літ. 10.

М. Е. Шкурат

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ

В статье освещены вопросы информационного обеспечения управления персоналом в условиях организации коллективной работы с внедрением инновационных технологий. Проанализирована динамика и определены глобальные тенденции развития программного обеспечения в сфере управления персоналом. Проведены исследования по применению отечественных и иностранных разработок данной сферы. Проведено сравнение индексов научно-образовательной сферы и разработок инноваций для определения направления воздействия на отечественный рынок программного обеспечения. Предложена модель непрерывного обучения работников для повышения образовательно-квалификационного показателя на предприятии. Обосновано, что внедрение и реализация механизма управления эффективностью труда обеспечивает повышение уровня эффективности экономической деятельности предприятия. Доказано, что именно накопление информационных ресурсов является отправной точкой в появлении и эффективному развитию информационных предприятий в условиях информационной экономики.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, программное обеспечение, персонал, трудовой потенциал, эффективность труда.

M. Shkurat

INFORMATION SUPPORT PERSONNEL MANAGEMENT IN CONDITIONS OF TEAMWORK

The article deals with the questions of information support of personnel management in conditions of teamwork with the introduction of innovative technologies. It analyses dynamics and identifies global trends in the development of software in the field of personnel management. Conducted research on the use of domestic and foreign developments in this field. A comparison of the indexes of the scientific-educational sector and development of

innovations to determine the direction of the impact on the domestic software market. The proposed model of continuous education of employees to increase educational rate in the enterprise. It is proved that the introduction and implementation of performance management work, to ensure a high level of efficiency of economic activities of the enterprise. It is proved that the accumulation of information resources is the starting point in the emergence and effective development of enterprises in the information economy.

Key words: personnel management, information technology, software, personnel, labor potential, labor efficiency.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Конкурентоспроможність компанії в умовах глобалізації в першу чергу залежить від кваліфікації персоналу та бажання продуктивно працювати. Зважаючи на постійний розвиток інноваційних технологій визначальним фактором стає оптимізація управління працівниками за допомогою автоматизованих систем (Human Resource Systems).

Сучасне суспільство характеризується постійним збільшенням інформаційних потоків від яких залежать як процеси безперебійного виробництва і реалізації товарів та послуг, так і життєвий цикл самого підприємства. Тому можливість оперативної передачі інформації персоналу, що є одним з компонентів системи управління, зумовлює успіх роботи всього підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Інформаційні системи за трансформаційних процесів в економіці є доступнішими та характеризуються різнокомпонентним якісним складом програмних продуктів. Ці системи розглянуті в наукових працях вітчизняних вчених, серед яких: А.Г. Богач, І. Говядкін, В.М. Лисак, В.О. Новак, Н.Б. Сафонова, І.Г. Фадєєва, Д.В. Чистов, Е.Л. Шуремов.

Слід зазначити про звуженість сфери дослідження вищенаведених публікацій. Наприклад, Т.Ю. Морозова спрощено розглядає зв'язок інформаційних ринків з ринками праці; К.І. Ладиченко не ідентифікує тенденції розвитку світового ринку інформаційно-комунікаційних послуг; на противагу, М. Армстронг все ж виділяє прикладні програми управління показниками праці з існуючих комп'ютеризованих інформаційних систем управління людськими ресурсами [1].

Визначення окремих питань, що не вирішені в обраній для дослідження проблемі. На сучасному етапі все ще виникають проблеми використання інформаційних технологій при управлінні персоналом підприємства, за умови аналізу персоналу як основного ресурсу компанії, роботу якого не лише потрібно спрямовувати в задане русло, а й розвивати, впровадження автоматизованих систем управління та збільшення обсягу програмного забезпечення набуває першочергового значення.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є: визначення вектору впливу програмного забезпечення в процесі вдосконалення механізму управління персоналом в умовах організації колективної роботи на основі аналізу використання існуючих технологій з впровадженням інноваційних продуктів в процесі управління для підвищення ефективності праці як окремого працівника, так і всього колективу компанії.

Виклад основного матеріалу статті з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Конкурентоспроможність підприємства на ринку визначається багатьма факторами серед яких одним з найважливіших є управління персоналом. Як зазначає Крушельницька О.В. управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Як об'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих[2].

Управління персоналом є складовою компонентою управління організацією.

Особливість управління персоналом полягає у тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління. З огляду на це управління персоналом в сучасних умовах повинно акцентувати увагу на таких позиціях: 1) людина – джерело доходу організації; 2) вся діяльність організації спрямована на досягнення економічних результатів і отримання прибутку; 3) успішна робота можлива тільки при забезпеченні організації високопрофесійним штатом працівників [4].

Для оптимізації роботи колективу на підприємствах, а саме скорочення рутинної роботи менеджерів з персоналу використовуються автоматизовані системи управління персоналом. Автоматизовані зберігання і обробка кадрової інформації дають можливість здійснювати підбір та переміщення працівників, швидкий та точний розрахунок заробітної плати, формування бухгалтерських звітів та низку інших функцій для спрощення роботи.

Програми обліку та управління персоналом були розроблені з винайденням перших засобів автоматизації, що посилалися на апаратні платформи (від мейнфреймів до ПК), а також інструментальних засобів (від PL-1, Clipper до FoxPro). Дані програми модифікувалися й розширювали свою функціональність під впливом НТП, відповідно, на початковому етапі розвитку HR-систем існували лише локальні програми управління персоналом, та при появі перших ERP-систем модулі управління персоналом були органічно інтегровані в них (табл. 1).

На ринку доступні як вітчизняні, так і західні системи автоматизованого управління персоналом. Найбільш відомими західними продуктами є: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer, Scala HR, RB Payroll [4]. Підприємство має змогу обирати продукт в залежності від потреби та його внутрішнього наповнення; для вітчизняних компаній інколи не потрібна та кількість функцій, що передбачається в розробках групи IV через специфіку роботи, нормативно-законодавчу базу та вартість якої в рази вища в порівнянні з вітчизняними, що є першими проблемами при спробі впровадження.

Представлені на ринку автоматизовані системи управління персоналом за їх функціональною спрямованістю можна поділити на типи:

- програми для розрахунку заробітної плати, які є додатком до бухгалтерських програм;
- системи групового аналізу персоналу, які націлені на виявлення тенденцій та здійснення прогнозів щодо розвитку підприємства;
- багатофункціональні експертні системи для атестації та підвищення кваліфікації персоналу;
- комплексні системи управління персоналом, що передбачають створення штатного розкладу, створення та зберігання інформації щодо кожного окремо взятого співробітника, повне відображення руху кадрів підприємства та розрахунок заробітної плати.

Таблиця 1

Еволюція автоматизованих систем управління персоналом та кадровою політикою

Групи	Характеристика	Функції	Приклад
Група I	вільно поширювані програми, що створені непрофесіоналами	автоматизація окремих функцій	«WDATEOK», «Кадри», «Відділ кадрів і ДОП», «Табель»
Група II	розробки програмістів певної організації з метою економії коштів	автоматизація функцій відповідно до специфіки підприємства	«SLS-Кадри», «STAFF-Кадри», «Triamant»

Продовження табл. 1

Група III	бухгалтерські системи з включенням функціонального модуля «Кадри», через різницю в повноті облікової картки та різницю вибірок, створюють проблеми при використанні	забезпечення бухгалтерського обліку повноцінною інформацією	«ІС Зарплата і кадри», «Platinum», «Ultima-S», «Scala», «Галактика», «БОСС-Кадровик»
Група IV	комплексні системи автоматизації діяльності підприємства, що створені на основі використання системи баз даних	повноцінне відображення рівня розвитку програмно-апаратного забезпечення діяльності підприємства	«Orakl-Кадри», «NS2000»

- розроблено автором на основі [3]

До функціонального наповнення сучасних HRM-систем відносяться:

- облікова складова, що передбачає: ведення організаційної структури підприємства; складання та ведення штатного розкладу; ведення облікових карток працівників; кадровий документообіг; пенсійний облік; табельний облік; облік лікарняних; облік відряджень; облік відпусток і відсутності; облік різних видів стажу;

- розрахункова складова, що містить розрахунок заробітної плати; розрахунок витрат на відрядження; розрахунок нарахувань та утримань; оформлення та розрахунок нарядів на виконання робіт;

- HR-складова, що містить у собі: управління кадровим бюджетом; ведення «профілів компетенцій» співробітників; управління мотивацією персоналу; планування використання персоналу; управління навчанням і перепідготовкою; дистанційне навчання; аналіз ефективності персоналу; управління оцінкою персоналу; моделювання та оптимізація штатного розкладу тощо [5].

При впровадженні автоматизованих систем управління персоналом менеджери з кадрів підвищують ефективність власної праці, а підприємство здатне отримати економічний, організаційний та соціальний ефект. По-перше: підвищення продуктивності праці персоналу і відповідно зниження витрат на управління, ефективне використання професійних якостей працівника. По-друге: скорочення термінів та підвищення якості прийняття управлінських рішень. По-третє: ведення трудової історії працівника та створення належного резерву для заміни керівного складу.

При впровадженні нового програмного забезпечення на українських підприємствах виникає проблема з працівниками, які здатні працювати з даним видом продукту з першого дня. Тому, як приклад, можна навести японську модель менеджменту, що в пріоритеті має постійне навчання, тренінги, перекваліфікації співробітників компанії з метою отримання результату у довгостроковій перспективі. Відповідно, щоб колектив підприємства мав змогу оперувати найсвіжішою інформацією, передбачати та швидко реагувати на зміни в економічному курсі держави забезпечуючи мінімальні втрати, слід налагодити систему безперервного навчання персоналу, що також збалансовуватиме кваліфікаційний рівень персоналу з можливостями для його постійного розвитку (рис. 1).

- змінити підходи і вимоги до розробки навчальних планів і програм для професійного навчання на виробництві (з урахуванням особливостей навчання дорослих);

- забезпечити підприємства навчальними посібниками, аудіо- і відео матеріалами тощо;

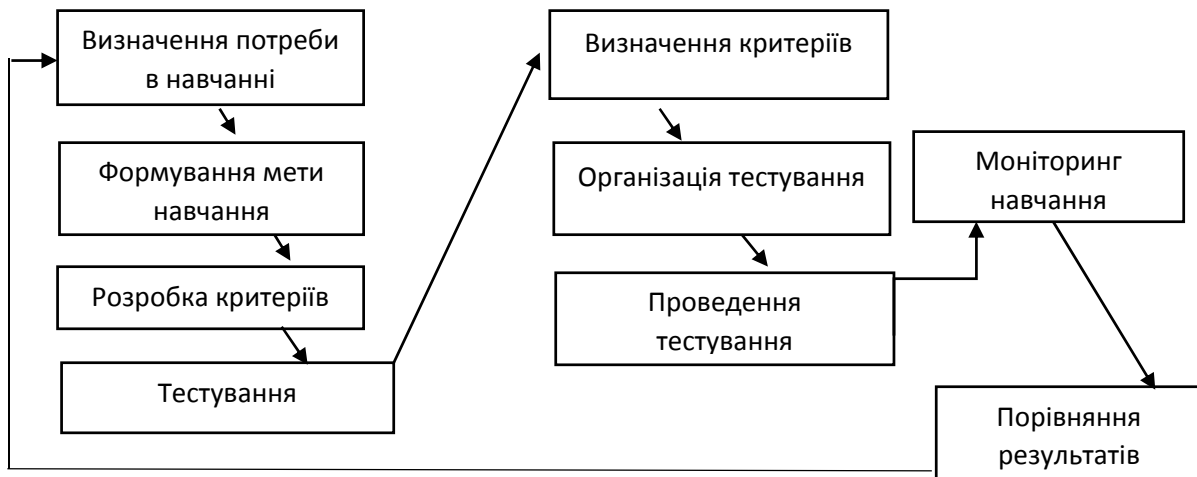


Рис. 1. Система безперервного навчання персоналу [6]

– розробити і розповсюдити методика розрахунку ефективності навчання персоналу підприємств, включаючи зразкові нормативи чисельності й опис функцій співробітників служб, що займаються організацією навчання [7].

Зважаючи на постійне зростання попиту у висококваліфікованому персоналі, потребу керівництва у структурованих та спеціалізованих даних про персонал, сегмент додатків управління персоналом є одним з найшвидших у розвитку на світовому ринку бізнес-додатків. За даними IDC (Workforce Management Applications Market Forecast and Analysis, 2011-2015) обсяг світового ринку додатків управління персоналом (Workforce Management Application) становив 12 млрд. дол. США у 2015 році [3]. У українських виробників є можливість забезпечити вітчизняний ринок власними розробками, оскільки їх внесок в створення ПЗ для управління персоналом складається з програм «PersonPro 2.0 Базова» і «PersonPro 2.0 SQL» від компанії АМІ-Україна, цим самим підвищуючи позиції держави в Індексі глобальної конкурентоспроможності (табл. 2).

Таблиця 2

Рейтингові оцінки України в сфері інновацій, технологій та науково-освітньої сфери за складовими глобального індексу конкурентоспроможності [8]

	2014/2015 (серед 144 країн)	2015/2016 (серед 140 країн)
Охоплення вищою освітою	13	14
Наявність вчених та інженерів	48	29
Якість науково-дослідних інститутів	67	43
Здатність до інновацій	82	52
Витрати компаній на дослідження і розробки	66	54
Державні закупівлі високотехнологічної продукції	123	98
Співпраця університетів та промисловості у дослідженнях та розробці	74	74
Наявність новітніх технологій	113	96
Освоєння технологій на рівні фірм	100	100
Використання інформаційних, телекомунікаційних технологій	69	80

Програмне забезпечення, що пропонується запровадити на підприємствах, охоплює: блоки дослідження характеристик праці; оцінювання наявних та необхідних компетенцій персоналу; забезпечення відповідності складності праці кваліфікації

працівників; визначення потреби в навчанні та оцінка ефективності його проведення; формування компенсаційної моделі та розрахунок заробітної плати; оцінювання затрат та економічної, соціальної й організаційної ефективності праці.

Використання інформаційних систем в процесі управління ефективністю праці має певні межі, адже в процедурах такого управління важливими залишаються психофізіологічні аспекти. Психологічний аспект пов'язаний із затребуваністю психологічної освіти у менеджерів з персоналу; фізіологічний або медичний – підвищенням частки осіб, особливо віком до сорока років, що перегорають на роботі, отримують психічні розлади внаслідок надмірної відповідальності та інтенсивності праці. Тому процеси управління ефективністю праці, поряд з іншими процесами управління в організації неможливо і недоцільно повністю автоматизувати, адже вплив людського чинника на нинішньому етапі розвитку економіки і суспільства неможливо повністю спрогнозувати і роль взаємовідносин в системі «працівник – працівник», «працівник – керівник» залишається вагомим мотиваційним аспектом [10].

Висновки. Повноцінне забезпечення персоналу інформацією є одним з ключових питань для керівників підприємства, що виникає як у менеджера з персоналу, так і у вищого керівництва. Інформаційне забезпечення управління персоналом при колективній організації праці передбачає використання великої кількості спеціалізованих програм, вартість, склад та умови придбання кожної є різними, що в свою чергу дає можливість задоволення потреб окремо взятого підприємства.

Інтеграція України в світовий інформаційний простір спонукає керівництво підприємств вдосконалювати управління персоналом з використанням НІТ, тому посилюється попит на спеціалізовані дані про персонал, що в майбутньому забезпечуватимуть потреби в персоналі та сприятимуть реалізації індивідуального плану шляхом продуманого рекрутинга, збереження в штаті талановитих та кваліфікованих співробітників.

Таким чином, інформаційна складова при колективній організації праці забезпечує зв'язок підприємства із зовнішнім середовищем, а також зворотній обмін інформацією, що є безупинним взаємним пристосуванням підсистем. Зважаючи на те що, основним фактором інформатизації суспільства є розвиток інформаційного ринку як підсистеми ринкових відносин, необхідність вчасної реакції окремо взятого колективу є показником гнучкості політики підприємства, чим забезпечується збереження місця на ринку.

Перспективи подальших досліджень. Зазначимо, що управління персоналом при колективній організації праці є сферою формування соціально-економічних інтересів особистостей в глобальному просторі як наслідок синергетичного ефекту глобальної інформатизації. Тому дослідження питання інформаційного забезпечення управління персоналом при колективній організації праці набуває подальшої актуалізації в умовах запобігання потенційних суспільних загроз та впровадження інноваційних технологій

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом [Електронний ресурс]:-Режим доступу: - <http://library.if.ua/book/45/3055.html>].
3. Застосування комп'ютерних технологій в управлінні кадрами підприємства для організації роботи служби управління персоналом - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=49235>
4. Глинских А. Современные автоматизированные системы управления

персоналом / А. Глинских: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mnogosmenka.ru/drugoe/personal.htm>

5. Серета С.М. Классификация HRM-систем и описание их стандартных функций / С.М. Серета // Обзор по HRM компании и ИНКОМ. - 2009. - №1. – С.15.

6. Адаменко Е.В. Профессиональное обучение персонала: навч. посібник / Е.В. Адаменко. – К.: Алерта, 2010. – 75 с.

7. Луцишин Л. М. Планування діяльності підприємства : навч. посібник / Л. М. Луцишин. – Івано-Франківськ : Полум'я, 2011. – 160 с.

8. The Global Competiveness Index / Insight Report / World Economic Forum / Committed to improving the state of the World. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.weforum.org>

9. Кожем'якіна С.М. Інноваційна діяльність вищих навчальних закладів України: макроекономічна оцінка / С.М. Кожем'якіна / Ефективна економіка. – 2016. - № 6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5019>

10. Турчина В. М. Інформаційне та програмне забезпечення управління ефективністю праці / В.М. Турчина - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kneu.edu.ua/.../Інформаційне%20та%20програмне>