

Азарова А. О.
*кандидат технічних наук, професор,
заступник декана факультету менеджменту
та інформаційної безпеки з наукової роботи
та міжнародного співробітництва
Вінницького національного технічного університету*
Лозан Б. О.
*студент
Вінницького національного технічного університету*
Ткачук А. П.
*студент
Вінницького національного технічного університету*

Azarova A. O.
*PhD, professor, Deputy Dean of the Faculty of management
and information security by scientific work and international cooperation
Vinnitsa National Technical University*
Lozan B. O.
*Student
Vinnitsa National Technical University*
Tkachuk A. P.
*Student
Vinnitsa National Technical University*

ІНФОРМАЦІЙНІ ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. У статті проаналізовано широкий спектр сучасних інформаційних засобів, які уможливають підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Визначено їх переваги та недоліки, що дало змогу обґрунтувати перспективний напрям покращення системи управління кадрами.

Ключові слова: управління персоналом, інформаційні засоби, програмний продукт, кадри, автоматизовані інформаційні системи.

Вступ та постановка проблеми. Інформатизація у сфері управління трудовими ресурсами та економічними процесами на підприємстві є необхідною передумовою його вдалого функціонування, що значно зменшує ризики економічних прорахунків та фінансових втрат. Автоматизація процесів управління персоналом на підприємстві уможливує отримання додаткових прибутків, що водночас мотивує трудовий персонал до ще більш ефективної праці, адже він є одним з основних ресурсів будь-якого підприємства. Раціональність кадрової політики, грамотно побудована система управління персоналом є визначальними чинниками високої ефективності роботи підприємства.

Упровадження інформаційних систем управління економічними процесами, пов'язаними з персоналом підприємства, забезпечує швидкий та безперервний документообіг та рух фінансів, що дає змогу працівникам вивільнити додаткову кількість робочого часу за рахунок зменшення його втрат, що відбувається під час аналізування документації і створення та розроблення нових стратегій управління працівниками. Це дає можливість отримувати більш точну та повну інформацію про процеси на підприємстві, точніше здійснювати процес планування, а також уникати можливих помилок в управлінні як підприємством загалом, так і його структурними елементами зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток сучасної науки і комп'ютерних технологій ставить перед науковцями та дослідниками низку нових завдань, таких як оптимізація процесу набору кадрів та скорочення часу

оброблення 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. Питаннями ефективного управління кадрами займаються такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як, зокрема, А. Кібанов, М. Татарчук, І. Герчікова, А. Карпов, Г. Куліков, М. Винокуров, Р. Гутгарц, А. Пархомов, І. Слюсаренко, Н. Орлова, Л. Лозовський.

Водночас проблемними залишаються питання вибору найкращого програмного засобу для автоматизації процесу управління персоналом на вітчизняних підприємствах, який би враховував специфіку українського кадрового менеджменту та передовий досвід закордонних аналогів автоматизованого управління працівниками.

Метою роботи є обґрунтування оптимального інформаційного засобу, який уможливує покращення системи управління кадрами на вітчизняних підприємствах.

Результати дослідження. Підприємствам, що знаходяться в умовах жорсткої конкуренції та швидкоплинної ринкової ситуації, доводиться не лише зосереджувати увагу на стані внутрішнього середовища фірми, але й розробляти довгострокову політику, що уможливує ведення діяльності з урахуванням зовнішніх змін [1, с. 65]. 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 вико-

ристання дає змогу безперервно отримувати комплексну інформацію про стан підприємства в потрібний підприємцю час та в необхідних обсягах. Це дає змогу 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 з методів мінімізації витрат.

Згідно з трактуванням ЮНЕСКО інформаційна технологія є комплексом взаємопов'язаних наукових, технологічних, інженерних дисциплін, що досліджують підходи до ефективної організації праці людей, які зайняті обробленням і зберіганням інформації комп'ютерними засобами; методи організації, взаємодії з людьми та устаткуванням; соціальні, економічні, культурні проблеми [3, с. 126].

Автоматизована інформаційна технологія є системно організованою з метою вирішення задач управління сукупністю методів і засобів реалізації операцій збирання, реєстрації, передавання, накопичення, пошуку і захисту інформації шляхом застосування сучасних програмних, апаратних і засобів зв'язку, а також способів, шляхом яких її можна запропонувати клієнтам.

Разом із беззаперечною потребою використання сучасних ІТ-технологій їх застосування гальмується наявністю певних труднощів [3, с. 127]:

- безупинне збільшення обсягу технологічних пропозицій, що вимагають високих інвестицій і посилення залежності від зовнішніх послуг;

- зміна ролі ІТ у виробничій діяльності суб'єктів господарювання; під час реалізації управлінських процесів і господарської діяльності функція інформаційних технологій перестала бути допоміжною, трансформувалась у найважливішу частину продукту або виробничих потужностей.

На теперішньому ринку ІТ-продукції наявні автоматизовані системи управління персоналом умовно можна поділити на такі, що базуються на концепції ERP (управління ресурсами фірми), CRM-системи (менеджмент відносин із клієнтами), фінансово-аналітичні системи, довідкові системи, системи захисту інформації, системи проектування.

Водночас витрати на впровадження сучасних інформаційних технологій є дуже значними, адже найдешевший проект впровадження ERP-системи переважно коштує мінімум 50 тис. дол. США, а вартість найдорожчих може сягати 30 млн. дол.

Метою впровадження автоматизованих систем для вирішення проблем кадрового менеджменту є досягнення підприємством таких цілей, як зменшення витрат підприємства передусім на управління персоналом та збільшення продуктивності його праці.

Це дасть змогу отримати значні економічні ефекти за рахунок [3, с. 128]:

- зростання продуктивності праці персоналу (з цієї метою на підприємствах та фірмах використовують різні комп'ютерні системи на кшталт систем довідково-нормативної інформації, документообігу, CRM, BI, ERP, адже всі вони уможливають виконання роботи менеджерами, службовцями, робітниками з мінімальними витратами часу);

- підвищення рівня конкурентоспроможності;
- накопичення та систематизації фінансової інформації (під час оцінювання ефективності функціонування компанії управлінець може побачити багато різних варіантів «правди»; це особливо помітно, коли різні відділи фірми або організації надають різні версії звіту про доходи, а інші структурні підрозділи демонструють свої варіанти внеску у бізнес; єдина ж система спроможна розробити остаточний

варіант, який приймається всіма і не може бути оскарженим, оскільки застосовується одна система);

- прискореного обслуговування замовлень клієнтів (у системі ERP замовлення проходить від моменту отримання до того моменту, коли товар передається клієнту, а рахунок виписується бухгалтерією; це означає, що підприємству набагато простіше відстежувати всі ці стадії, якщо воно має інформацію в одній системі);

- уніфікації та прискорення виробничого процесу;

- мінімізації складських запасів (ERP-системи уможливають спрощення виробничого процесу шляхом зменшення обсягу запасів на складі; з метою радикальної зміни всього ланцюга поставок шляхом скорочення можна застосовувати спеціальний модуль SCM (Supply Chain Management, тобто менеджмент ланцюгів поставок), що входить до стандартної конфігурації більшості ERP-систем);

- стандартизації інформації щодо персоналу (це дає змогу створити уніфікований підхід до відстеження робочого часу персоналу і роботи з ним з використанням HR-модуля ERP-системи).

На сучасному ринку програмних продуктів, що уможливають оптимізацію та автоматизацію роботи кадрової служби найбільш широко застосовуваними є локальні системи, які вирішують окремі управлінські задачі на підприємстві, середні інтегровані системи та великі інтегровані системи.

Локальні системи розв'язують певні задачі на підприємстві, що не дає змогу отримати загальну характеристику рівня автоматизації управління персоналом. Водночас перевагами таких систем є відносна простота впровадження та використання, порівняно невисока ціна.

Серед середніх інтегрованих систем варто відзначити системи "AVACO SOFT", "ABACUS Financial", які є поширеними на вітчизняних підприємствах, а саме «Галактика», «ПАРУС», «ІС: Підприємство», «Регістри».

Великі інтегровані системи – це найбільш функціонально розвинені, складні та дорогі системи. Вони побудовані на західних стандартах управління рівня MRPII та ERP.

Сьогодні найбільш великими інтегрованими системами є функціонально розвинені та, відповідно, найбільш складні й дорогі системи, в яких реалізуються західні стандарти управління MRPII і ERP. На українському та російському ринках цей вид систем представлений переважно такими продуктами західних фірм, як "SAP", "Oracle", "BAAN", "PeopleSoft" і "Platinum".

Управління персоналом належить до одного з найважливіших напрямів розвитку й реалізації трудового менеджменту та управління кадрами на підприємствах. Складність вирішення будь-яких проблем, що стосуються управління персоналом, залежить насамперед від недовисконалості 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, зокрема автоматизацію процесу управління, що сприятиме покращенню якості управління персоналом. Таким процес може стати в разі забезпечення ефективного управління кадровою інформацією на підприємстві.

Сучасні обсяги потоків інформації, наявних на підприємстві, вимагають використання ефективних програмних

засобів та систем для підвищення рівня управління персоналом. Використання цих систем дає змогу зменшити обсяги ручної праці та роботи з традиційною формою документів, скоротити час, необхідний для отримання інформації, оброблення та прийняття доцільних економічних та управлінських рішень, а також оптимізувати взаємодію між структурними ланками підприємства. Аналіз світового досвіду показує, що економічне зростання розвинутих країн та їх окремих регіонів вже давно базується на використанні сфери знань та високих технологій [2, с. 112].

Нині в організаціях та на підприємствах використовують такі ІТ, як системи довідково-нормативної інформації, документообігу, CRM, BI, ERP, адже всі вони дають можливість менеджерам, службовцям, робітникам ефективно виконувати свою роботу з меншими витратами часу [3, с. 127]. З використанням таких технологій стають можливими операції, що не можуть бути виконані під час звичайної «паперової» роботи.

Використання інформаційних технологій в управлінні персоналом є найбільш доцільним, коли підприємство має велику кількість працівників та багато компаній, з якими співпрацює. Саме тоді ефект автоматизації всіх процесів управління персоналом буде найбільш відчутним, адже 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 є більш тривалим та вимагає додаткових матеріальних витрат.

Розглянемо програмні продукти, які пропонують нам ІТ-фірми, що є розробниками такого виду ПЗ на пострадянському просторі [4; 5]:

- “PersonPro 2.0” та “PersonPro 2.0 SQL”;
- інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії «Протока»;
- додаток «Відділ кадрів» пакета X-DOOR 5 від компанії “Soft-Taxi”;
- «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8».

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

Недоліками є те, що “PersonPro 2.0 Базова” використовується на одному ПК, на якому встановлено Windows; конструктор звітів поставляється окремо; модуль розрахунку заробітної плати відсутній.

Серед переваг слід відзначити те, що програма “PersonPro 2.0” включає 3 підсистеми («Організація», «Звіти», «Кадри»); будь-яку інформацію можна відкрити в таблицях Excel; програма активується через Інтернет або по телефону.

Інформаційно-пошукова система «Персонал» дає змогу 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 кілька модулів:

- 1) штатний розклад, що здійснює формування штатного розкладу підприємства;
- 2) рух персоналу, що здійснює зарахування співробітників на підприємство, їх переміщення та звільнення;
- 3) облік робочого часу і табелювання, що використовуються для обліку використання робочого часу;

4) розрахунок заробітної плати, що здійснює розрахунок нарахувань та утримань заробітної плати з усіх видів оплат.

Таку систему найчастіше використовують середні та великі підприємства.

Універсальна програма «Проект X-DOOR» є набором типових користувацьких завдань-додатків, розроблених за модульним принципом, що дають змогу автоматизувати весь спектр діяльності підприємства, зокрема автоматизувати роботу з персоналом.

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

З огляду на вищезазначені переваги та недоліки впровадження інформаційних систем в управління персоналом можна зробити висновок, що кожен підприємець, згідно з власною стратегією, метою та цілями, повинен для себе чітко визначити, чи задовольняють можливості вітчизняного програмного забезпечення ті потреби, які є на підприємстві, відповідно до чого вибрати подальший шлях розвитку.

Порівнюючи вітчизняні програмні засоби для управління персоналом із закордонними, не можемо не відзначити більшу ефективність та захищеність останніх. Виділимо найпоширеніші у світі системи управління [6; 7]:

- “SAP Human Resources Management System”;
- “Scala HR”;
- “Axapta 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:

- висока вартість впровадження закордонних інформаційних систем, що включає витрати на навчання персоналу, встановлення програмного забезпечення, оновлення апаратних засобів, на яких буде встановлено системи;
- недолік, що впливає з попереднього, полягає в тому, що закордонні програмні засоби розраховані на великі підприємства з кількістю працівників більше 1 000 осіб;
- велика відмінність моделей управління персоналом на вітчизняних та закордонних підприємствах одна від одної, через що можуть виникати певні непорозуміння та незадоволення з боку працівників;
- наявність у більшості закордонних інформаційних систем програм, які є «зайвими» для вітчизняних підприємств, тобто не використовуються у процесі управління.

Щоб ефективно використовувати всі надані зарубіжними програмами можливості, вітчизняним підприємцям потрібно вдосконалювати систему управління персоналом, використовуючи новітні технічні засоби та технології, більше уваги приділяти професійному розвитку персоналу.

Здійснимо критеріальний аналіз (за сімома ознаками критеріальності) ефективності використання базових програмних засобів для підвищення ефективності управління персоналом (табл. 1).

Розрахуємо корисність впровадження кожного програмного засобу на основі лінійної моделі зважених сум:

$$U_i = \sum_{j=1}^n x_{ij} \cdot p_j,$$

де U_i – корисність i -го ПЗ;

x_i – значення j -го критерію у i -му ПЗ;

i – кількість ПЗ;

p_j – вага j -го критерію.

Критеріальний аналіз ефективності використання базових програмних засобів

№	Критерії	“PersonPro 2.0”	Інформаційно-пошукова система «Персонал»	Додаток «Відділ кадрів» пакета X-DOOR 5	«1С: Зарплата і управління персоналом 8»	“SAP HRMS”	“Scala HR”	“Axapta HR Management”	“Oracle Human Resources Analyzer”	Вага критерію
1	Зручність у використанні	0,55	0,4	0,5	0,35	0,5	0,65	0,5	0,7	0,2
2	Доступність	0,8	0,75	0,7	0,85	0,6	0,54	0,6	0,55	0,25
3	Пристосованість до рівня економік	0,9	0,85	0,8	0,95	0,7	0,75	0,7	0,65	0,1
4	Наявність сервісного обслуговування	1	1	1	1	1	1	1	1	0,05
5	Можливість вибрати окремі компоненти програми	1	0	1	1	0	0	0	0	0,05
6	Ступінь єдності інформації	0,9	0,75	0,6	0,95	0,8	0,8	0,75	0,85	0,1
7	Ступінь охоплення діяльності підприємства	0,5	0,45	0,4	0,85	0,6	0,5	0,55	0,55	0,25

Тоді:

$$U_1 = 0,55 \cdot 0,2 + 0,8 \cdot 0,25 + 0,9 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 1 \cdot 0,05 + 0,9 \cdot 0,1 + 0,5 \cdot 0,25 = 0,715;$$

$$U_2 = 0,4 \cdot 0,2 + 0,75 \cdot 0,25 + 0,85 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 0 \cdot 0,05 + 0,75 \cdot 0,1 + 0,45 \cdot 0,25 = 0,59;$$

$$U_3 = 0,5 \cdot 0,2 + 0,7 \cdot 0,25 + 0,8 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 1 \cdot 0,05 + 0,6 \cdot 0,1 + 0,4 \cdot 0,25 = 0,615;$$

$$U_4 = 0,35 \cdot 0,2 + 0,85 \cdot 0,25 + 0,95 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 1 \cdot 0,05 + 0,95 \cdot 0,1 + 0,85 \cdot 0,25 = 0,785;$$

$$U_5 = 0,5 \cdot 0,2 + 0,6 \cdot 0,25 + 0,7 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 0 \cdot 0,05 + 0,8 \cdot 0,1 + 0,6 \cdot 0,25 = 0,6;$$

$$U_6 = 0,65 \cdot 0,2 + 0,54 \cdot 0,25 + 0,75 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 0 \cdot 0,05 + 0,8 \cdot 0,1 + 0,5 \cdot 0,25 = 0,5;$$

$$U_7 = 0,5 \cdot 0,2 + 0,6 \cdot 0,25 + 0,7 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 0 \cdot 0,05 + 0,75 \cdot 0,1 + 0,55 \cdot 0,25 = 0,583;$$

$$U_8 = 0,7 \cdot 0,2 + 0,55 \cdot 0,25 + 0,65 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,05 + 0 \cdot 0,05 + 0,85 \cdot 0,1 + 0,55 \cdot 0,25 = 0,615.$$

Отже, можемо бачити, що найбільшу корисність має програмний засіб «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8».

Висновки. У роботі розглянуто, проаналізовано недоліки та переваги вітчизняних та закордонних систем управління персоналом, їх функціональні можливості. Застосовано лінійну модель зважених сум, яка уможливило обґрунтований вибір оптимального ПЗ, яким є «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8». Він дає своїм клієнтам можливість автоматизації управління й обліку на підприємствах різних галузей, форм власності та видів діяльності. Його слід рекомендувати великим підприємствам з кількістю робітників більше 1 000, 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.

Список використаних джерел:

1. Жданова О. Особливості формування маркетингової політики промислових підприємств. Вісник ХНУ. 2009. № 6. Т. 3. С. 65.
2. Азарова А., Мороз О., Сторожа А. Моделирование системы поддержки принятия решений щодо покращення інноваційної діяльності підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2012. № 6. Т. 1. С. 112–115.
3. Азарова А., Роїк О., Лобанкіна І. Впровадження та використання автоматизованих систем підвищення продуктивності праці на підприємстві за умов кризи. Економічний простір. 2010. № 42. С. 125–132.
4. “PersonPro 2.0” та “PersonPro 2.0 SQL”. URL: <http://personpro.ami.ua>.
5. «Відділ кадрів» пакета X-DOOR. URL: <http://www.softtaxi.com.ua>.
6. “SAP Human Resources Management System”. URL: <http://www.sap.com>.
7. “Oracle Human Resources Analyzer”. URL: <http://www.oracle.com>.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация. В статье проанализирован широкий спектр современных информационных средств, позволяющих повышение эффективности управления персоналом на отечественных предприятиях. Определены их преимущества и недостатки, что позволило обосновать перспективное направление улучшения системы управления кадрами.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные средства, программный продукт, кадры, автоматизированные информационные системы.

INFORMATION MEANS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT AT DOMESTIC ENTERPRISES

Summary. The article analyzes a wide range of modern information tools, which make it possible to increase the efficiency of personnel management at domestic enterprises. Their advantages and disadvantages were determined, which allowed substantiating the perspective direction of improvement of personnel management system.

Key words: personnel management, information tools, software product, personnel, automated information systems.