

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Studied information technology used in the management of the social component in the enterprise. Considered special computer programs for personnel management, advantages and disadvantages of the software. Developed the recommendations and propositions on improvement of information technology in the management of the social component in the enterprise.

Для успішного розвитку будь-якого підприємства необхідний кваліфікований персонал. Якщо підприємство перебуває на стадії активного росту та розвитку, відтак забезпечення людськими ресурсами набуває особливого значення. Нині традиційні основи побудови системи управління персоналом зазнають кардинальних змін через постійно зростаючий ринок інформаційних продуктів, технологій і рішень. Тому підприємства змушені змінювати підходи, методи та процедури системи управління персоналом відповідно до потреб сучасного бізнесу. За умов кризи в суспільстві та економіці України актуальним залишається дослідження у напрямку підвищення ефективності управління трудовими ресурсами за допомогою інформаційних систем.

Сучасна HR (HumanResources) система – це комплекс технологій, що автоматизують і полегшують роботу з персоналом на всіх рівнях, від оперативного (повсякденний облік даних) до стратегічного (прийняття рішень з розвитку компанії). Якщо на підприємстві ефективно вибудована система управління персоналом, то вона результативно взаємодіє з фінансовими, виробничими системами, що використовують в своїх процесах дані персоналу [1, с. 217].

Аналіз західного досвіду показав, що країни, які є економічно розвиненими давно використовують інформаційні системи і високі технології при організації роботи з працівниками підприємства [2, с. 112]. Натомість в пострадянському просторі пропонують такі основні програми для організації системи управління персоналом: «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»; інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії Протока; додаток «Відділ кадрів» пакету X – DOOR 5 від компанії Soft – Taxi; IT Enterprise; Clobbi; IS Pro.

Для оцінки впровадження інформаційних систем у процес управління трудовими ресурсами на підприємстві необхідно визначити основні переваги: запобігання наслідків від неправильно прийнятих рішень та зниження витрат у результаті прийняття цих рішень; забезпечення підвищення продуктивності праці персоналу і ефективності виконання їх завдань та обов'язків; можливість кар'єрного зростання для працівників; зменшення витрат часу, який необхідний для збирання та обробки даних, які надходять до підприємства; зниження напруженості та складності праці; забезпечення точності та швидкості обробки інформації; можливість зв'язку з різними структурними частинами підприємства; найбільш ефективне поєднання можливостей кадрів [3, с. 142].

До основних недоліків від запровадження інформаційних систем на підприємстві можна зарахувати: великий рівень відкритості інформаційних систем, що може надати доступ до внутрішньої інформації третім особам; високий ризик розголошення персональних даних персоналу; необхідність підготовки спеціального кваліфікованого персоналу, який би забезпечував обслуговування наявних інформаційних систем; додаткові витрати на підвищення кваліфікації працівників; проблеми сумісності сучасних інформаційних систем зі старими системами та програмними платформами [4, с. 142].

При порівнянні західних програмних продуктів для управління персоналом з вітчизняними потрібно відмітити їх більшу ефективність та захищеність. Найпоширеніші у світі системи управління [3]: SAP Human Resources Management System; Scala HR; Axapta HR Management; IRenaissanceHumanResources / Payroll; Oracle Human Resources Analyzer.

Крім того, існує багато спеціальних комп'ютерних програм для управління персоналом підприємств. Серед них варто виділити такі: Програма "1С:Зарплата та управління персоналом для України", що є потужним інструментом для реалізації кадрової політики підприємства, а також автоматизації різних служб підприємства, від служби управління персоналом і лінійно-функціонального керівництва до працівників бухгалтерії, по таких напрямках: планування потреб в персоналі; забезпечення бізнесу кадрами; управління навчанням персоналу; відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства; управління фінансовою мотивацією персоналу; ефективне планування зайнятості персоналу тощо. Дана програма володіє рядом переваг, зокрема: повна відкритість програмних продуктів 1С; єдина технологічна платформа; можливість створювати або допрацьовувати індивідуальні проекти, які враховують бізнес-процеси кожної організації; наявність великої кількості потенційного персоналу, для роботи на підприємстві, де впроваджені рішення на базі 1С. До недоліків програми 1С варто віднести: платні оновлення продуктів; необхідність замовляти послуги підтримки програмних продуктів 1С; низька безпека і захищеність інформації, використовуваної 1С.

Крім вищерозглянутих кадрових комплексних систем є такі програми як БОСС-Кадровик та "Персонал", проте ширшого застосування додаток «Відділ кадрів» від компанії IS Pro та "1С:Зарплата та управління персоналом для України". Отже, використання інформаційних технологій на підприємстві дозволить значно підвищити ефективність роботи підприємства, більш оптимально формувати витрати на працівників для забезпечення сприятливого соціального середовища.

Список використаних джерел:

1. Романова Ю.Д. Інформаційні технології в менеджменті та управлінні: навч. практикум / Ю.Д. Романова // Світ. – 2017. – 385 с.
2. 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.
3. Лозан Б.О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Лозан Б.О. // Економіка і суспільство. – №8. – 2016. – с.140-148.