

Бурлаков О. С., кандидат економічних наук, доцент кафедри інформаційних технологій, Подільський державний аграрно-технічний університет, м. Кам'янець-Подільський, Україна

ORCID ID: 0000-0003-2753-3600

e-mail: alexburl1982@gmail.com

Інформаційні технології управління кадровим потенціалом

Анотація. В статті розглянуті теоретико-методичні основи та тенденції ефективного використання та впровадження сучасних інформаційних систем і технологій в контексті управління кадровим потенціалом. Доведено, що застосування інформаційно-комунікаційних технологій відіграє ключову роль в забезпеченні комп'ютеризації процесу управління кадровими ресурсами. Зазначено, що комп'ютеризація процесу управління кадровим потенціалом, в якому вивчаються теорії і методи управління персоналом, а також використовуються психологічні, соціологічні та педагогічні дослідження в кадровій роботі, в подальшому створює ефективний механізм управління персоналом в різних галузях професійної діяльності людини і суспільства в цілому. Визначено, що система управління персоналом являє собою набір інструментів і методів, що дозволяють підприємству мати персонал у потрібній кількості та відповідної якості, яка потрібна для здійснення його ефективної діяльності. Здійснено уточнення та деталізація багатогранності використання сучасних інформаційних систем і технологій управління кадровим потенціалом, зокрема, оперативна допомога в зборі, зберіганні та підготовці даних для звітів, уніфікація та оптимізація процесів і контролю даних, зниження витрат на забезпечення ефективної роботи відділів кадрів, а також надання своєчасної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна приймати якісні управлінські рішення.

Ключові слова: інформаційна система; персонал; кадровий потенціал; управління кадровим потенціалом; інформаційні системи кадрового менеджменту.

Burlakov O. S., PhD in Economic, Assistant Professor at the Department of Information Technology, State Agrarian and Engineering University in Podilla, Ukraine

Information Technology of Staff Potential Management

Abstract. Introduction. This article considers the theoretical and methodological foundations and trends of the effective use and introduction of modern information systems and technologies in the context of staff potential management.

Purpose. The purpose of the article is to identify trends in the development and use of modern information systems and technologies in the context of human resource management. The methodological and theoretical basis of the article were the works of leading foreign and domestic scientists on the evaluation of the effectiveness of the implementation and use of information and communication technologies in the management of enterprise human resources. The following scientific methods of research were used: monographic (in the review and study of literary sources on the evaluation of the effectiveness of information and communication technologies), analysis and synthesis; and logical theoretical and dialectical (to form the conclusions of the study). The substantiation of theoretical results and conclusions was carried out on the basis of system-functional and structural approaches to the analysis of information flows and systems of enterprise staff potential management. The information base of the study consists of articles and monographs.

Results. The theoretical bases of the functioning of modern systems of enterprise staff management in the information economy are systematized. The issues of providing the human resources of the enterprise through information and communication technologies are analyzed.

Conclusions. The versatility of the use of modern information systems and human resources management technologies has been determined. Of particular note are the operational assistance in collecting, storing and preparing data for reports, the unification and optimization of processes and data control, the reduction of expenses for ensuring efficient work of HR departments, and the provision of timely information for enterprise managers.

The results of the study can be used for further studies of technology and information systems of staff potential management, for the introduction of tools for the computerization of analytical and synthetic data processing of enterprise information systems.

Keywords: information system; staff; staff potential; staff potential management; information systems of staff management.

JEL Classification: C 88; M 12; L 86; J 21.

Постановка проблеми. Стратегія інноваційного технологічного розвитку підприємства стає вирішальних факторів ефективності та конкурентоспроможності підприємства є визначальним фактором, який дозволяє забезпечити ефективну діяльність компанії [8]. Одним з факторів є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Багатогранність завдань, пов'язаних з управлінням

персоналом підприємства, передбачає безліч напрямків цієї важливої проблеми.

Процес організації кадрів (формування персоналу) включає наступні функції:

- організація прийому працівників;
- профорієнтація працівників і відбір;
- залучення робочої сили на підприємство;
- організація праці працівників (дотримання норм охорони праці і техніки безпеки, забезпечення відповідних умов праці);
- підвищення кваліфікації працівників;
- соціально-побутове обслуговування працівників;
- формування резерву;
- підготовка керівників, організація їх роботи;
- стимулювання праці працівників;
- оцінка результатів діяльності працівників;
- моніторинг ринку праці та заробітної плати;
- моніторинг робочого часу;
- прогноз потреби в персоналі;
- психодіагностика кадрів;
- загальний кадровий аудит;
- прогноз потенційних конфліктів тощо.

На даний час у сучасній літературі термін «кадровий менеджмент» має досить велику кількість трактувань, але практично всі вони є недостатньо повними. Найбільш часто, в літературі, під кадровим менеджментом розуміють систему організації, планування, контролю та мотивації персоналу, що необхідна для формування та досягнення цілей організації [4].

Таким чином, можна зазначити, що комп'ютеризація процесу управління кадровим потенціалом, в якому вивчаються теорії та методи управління персоналом, а також використовуються психологічні, соціологічні та педагогічні дослідження в кадровій роботі, в подальшому створює ефективний механізм управління персоналом в різних галузях професійної діяльності людини і суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні інформаційні системи і технології відіграють все більшу роль у процесі досягнення стратегічних цілей підприємства та підвищенні ефективності системи управління персоналом [5].

Результати досліджень питань, пов'язаних із інформаційним забезпеченням процесу управління персоналом, відображено в працях таких науковців, як Б. Василів, Л. Довгань, М. Згуровський, І. Коноваленко, В. Михайленко, Л. Науменко та інші [1; 2; 4].

Проте сучасні технології і системи диктують свої характерні умови ведення бізнесу, що обумовлює необхідність в їх дослідженні та вдосконаленні.

Формулювання цілей дослідження. Метою написання статті є визначення тенденцій розвитку і використання сучасних інформаційних систем і технологій в контексті управління кадровим потенціалом.

Виклад основного матеріалу дослідження. При проведенні наукового дослідження використовували

такі методи як аналіз, порівняння та системний підхід. В процесі дослідження обґрунтування теоретичних викладок і висновків здійснювались на основі системно-функціонального та структурного підходів до аналізу інформаційних потоків систем управління кадровим потенціалом підприємства. Інформаційною базою дослідження є статті та монографії, в тому числі, розміщені на веб-сторінках.

Система управління персоналом (далі – УП) – це набір інструментів і методів, що дозволяють підприємству мати персонал у потрібній кількості та відповідної якості, яка потрібна для здійснення його ефективної діяльності [3].

Аналіз роботи з кадрами включає, перш за все, розробку кадрової політики.

Мета кадрової політики підприємства полягає в забезпеченні оптимального співвідношення поновлення і збереження чисельності та якісного складу кадрів.

Виділимо найбільш важливі аспекти, характерні для сучасної концепції УП:

1. Важливе значення горизонтальних зв'язків всередині організації. Акцент робиться на формуванні працездатних команд. Децентралізація функції управління персоналом в системі лінійного управління: керівники служб по роботі з персоналом надають підтримку лінійним менеджерам.

2. Планування трудових ресурсів інтегрується в виробниче планування.

3. Цілі працівників визначаються відповідно до цілей і стратегією компанії в цілому.

4. Важливе значення надається розвитку цілісної корпоративної культури і встановлення балансу між цілями і потребами компанії та її оточенням.

5. Поняття «персонал» включає не тільки співробітників організації, але й партнерів, експертів, які можуть бути залучені для реалізації деяких проектів.

6. Особлива увага приділяється вивченню соціально-психологічних аспектів менеджменту персоналу [7].

В останні роки значно зріс інтерес вітчизняних підприємств до методів реорганізації системи і процесу УП. Багато підприємств України прагнуть використовувати як зарубіжний, так і вітчизняний досвід в області управління персоналом.

Не всі перераховані функції УП можна автоматизувати, оскільки багато хто з них мають виражену суб'єктивну складову (так, кількісно оцінити якісні показники досить складно).

Своєрідність структури функцій УП для того чи іншого підприємства визначається цілою низкою чинників. Найважливішими з них є:

- виробничий профіль підприємства;
- професійно-кваліфікаційний склад персоналу;
- чисельність виробничого персоналу;
- структура виробничого персоналу по категоріях працюючих;

– особливості структури керуючої системи підприємства і взаємодії різних функціональних служб з кадровою службою підприємства;

– якісний склад керівних працівників підприємства на різних рівнях управління;

– форми організації праці робітників, службовців, керівних працівників підприємства;

– кількість і характер об'єктів соціальної інфраструктури підприємства [9].

Відмінності між автоматизованими системами УП для підприємств різного масштабу (малих, середніх, великих) обумовлені, перш за все, функціональною повнотою системи.

На малих підприємствах першочерговими є підбір і облік кадрів. Значимість же блоку, пов'язаного з розвитком персоналу, зростає при укрупненні підприємства, оскільки потреба у формуванні кадрового резерву виникає лише при досить великому масштабі бізнесу. Крім того, «розмірність» відбивається і на моделі управління. Управління по моделі компетенції більш властиво організаціям з функціональною структурою (малі і середні фірми), а управління по цілям, що припускає процесний підхід, характерно для середніх і великих підприємств.

Відмінності систем для невеликого, середнього і великого підприємств в основному стосуються наступних показників:

– кількість робочих місць (з можливістю одночасного доступу);

– поділ функцій користувачів ІС «Управління персоналом»;

– швидкість функціонування системи;

– складність адміністрування ІС;

– вартість ІС;

– опрацьованість механізмів, що забезпечують права доступу [3].

У компаніях холдингового типу частіше проявляється прагнення до управління по цілям. У цьому випадку необхідна узгодженість цілей різного рівня. Система УП працює на весь холдинг, але необхідно розділяти зони відповідальності головної компанії та підпорядкованих структурних підрозділів. Управління персоналом в головної компанії холдингу – це перш за все інноваційна, методична, контролююча і аналітична діяльність. Тому і система повинна оперативно відстежувати дані процеси для прийняття оптимальних управлінських рішень. Необхідно, щоб підготовка звітів і презентаційних матеріалів, проведення статистичного аналізу, контроль виконання завдань проводилися в оперативному режимі і в наочній формі.

Галузева специфіка проявляється у вимогах до якості персоналу, а також в питомій вазі і змістовому насиченні блоку «навчання», присутнього в системі УП. Якщо кадрова політика інтегрована з управлінською, інвестиційною та фінансовою політикою компанії, то і ІС УП повинна бути частиною єдиної інформаційної системи. І не просто частиною, а стрижнем, без якого

неможлива автоматизація всього процесу управління підприємством, а саме ведення електронного документообігу, розвиток внутрішніх комунікацій, створення корпоративного порталу [10].

Протягом всього періоду використання обчислювальної техніки в кадрових службах підсистема УП містила перелік типових задач. До них відносяться:

– персональний облік працівників (включаючи прийом і звільнення);

– статистичний та оперативний облік і звітність;

– аналіз руху кадрів;

– аналіз якісного складу кадрів;

– ведення архіву.

Залежно від типу завдань, які дозволяють автоматизувати різні ІС УП, їх можна розділити на наступні основні групи:

– багатofункціональні експертні системи, що дозволяють проводити профорієнтацію, відбір, атестацію співробітників підприємства;

– експертні системи для групового аналізу персоналу, виявлення тенденцій розвитку підрозділів і організації в цілому;

– програми розрахунку зарплати;

– комплексні системи управління персоналом, що дозволяють формувати і вести штатний розклад, зберігати повну інформацію про співробітників, відображати рух кадрів всередині фірми, розраховувати зарплату.

Сучасні корпоративні інформаційні системи (КІС) обов'язково містять модуль, орієнтований на автоматизацію управлінських функцій в кадровій сфері. Однак перелік вирішуваних в них завдань практично не відрізняється від переліку, наведеного вище.

В даний час на вітчизняному ринку постійно збільшується число пропозицій щодо розроблення і постачання автоматизованих систем УП (як українських, так і західних). До переваг вітчизняних пакетів можна віднести їх адаптованість до української системи обліку та діловодства, а також більш низьку ціну в порівнянні з відомими пакетами західних фірм.

Дослідження вітчизняного ринку інформаційних систем демонструє, що на ньому існують програмні комплекси, що включають модулі, основу яких складають математичні моделі. Такі модулі можуть, наприклад, підтримувати рішення задач, пов'язаних з підбором персоналу за допомогою імітаційного моделювання.

Однак багато функцій, які можуть виявитися дуже корисними для роботи кадрових служб, в більшості популярних інформаційних систем управління персоналом залишаються нереалізованими. До їх числа відносяться, зокрема, функції, пов'язані з оцінкою психологічних і соціологічних особливостей особистості працівника.

До переваг зарубіжних систем УП, які представлені на ринку України, можна віднести більш повну

функціональність. Переважна більшість комплексних корпоративних інформаційних систем (КІС) зарубіжної розробки (як і майже всі вітчизняні КІС) побудовані за модульним принципом і мають в своєму складі модуль управління персоналом, який реалізує автоматизоване управління кадрами.

До найбільш відомих в світі систем, що мають в своєму складі Human Resources (HR) модулі, належать SAP R/3, Vaan, Oracle Applications, Scala тощо.

Однак, в процесі дослідження були виявлені певні обмеження для поширення цих модулів на українських підприємствах, зокрема:

– висока ціна впровадження і підтримки (наприклад, вартість розрахунку зарплати для 1 співробітника підприємства може досягати декількох тисяч доларів);

– функціональна надмірність (наприклад, дані HR-модулі включають такі незатребувані поки на вітчизняних підприємствах функції, як індивідуальне планування службового зростання працівника підприємства, відображення довгострокових тенденцій в потенціалі співробітника; облік зниження рівня кваліфікації співробітника (в залежності від тривалості його перерви в роботі за спеціальністю), що впливає на розмір його зарплати; планування заходів

щодо підвищення кваліфікації персоналу з завчасним резервуванням приміщень та ін.);

– недостатня швидкість адаптації до змін законодавства;

– недостатня повнота локалізації інтерфейсів.

Проте в даний час зареєстровано чимала кількість впроваджень HR-систем західної розробки на підприємствах України.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Новизна результатів дослідження полягає у визначенні багатогранності використання сучасних інформаційних систем і технологій управління кадровим потенціалом, зокрема, оперативна допомога в зборі, зберіганні і підготовці даних для звітів, уніфікація та оптимізація процесів і контролю даних, зниження витрат на забезпечення ефективної роботи відділів кадрів, а також надання своєчасної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна приймати якісні управлінські рішення.

Подальшими перспективними дослідженнями інформаційних систем і технологій управління кадровим потенціалом, зважаючи на швидкі темпи їх розвитку, можуть стати впровадження інструментарію комп'ютеризації аналітико-синтетичної обробки даних інформаційних систем на підприємстві.

Література:

1. Бурлаков О. С. Управління ризиками ІТ-аутсорсингу в сучасних умовах господарювання. *Інноваційна економіка*. 2013. № 8[46]. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek_2013_8_76.pdf (дата звернення: 01.03.2019).
2. Бурлаков О. С. Електронна комерція як засіб підвищення ефективності збутової діяльності агроформуваль. *Інноваційна економіка*. 2013. № 1[39]. С. 306-308.
3. Бурлаков О. С. ІТ-аутсорсинг як інструмент оптимізації діяльності підприємств. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 4[42]. С. 90-93.
4. Денисенко М. П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством. *Економіка та держава*. 2010. № 7. С. 19-25.
5. Кінаш І. А. Управління сільськогосподарським підприємством з використанням інформаційних технологій. *Сталий розвиток економіки*. 2012. №2 (12). С. 50-53.
6. Корзаченко О. В. Технології управління бізнес-процесами як інструмент підвищення ефективності бізнесу. *Моделювання та інформаційні системи в економіці*. 2010. Вип. 82. С. 228-239.
7. Малік М. Й., Чикуркова А. Д. Управління підготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2012. № 2. С. 3-10.
8. Остаецький В. Б. Теоретичні підходи до класифікації інформаційних систем управління підприємством. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2015. № 12. С. 294-299.
9. Чупріна М. О., Гогот М. М. Використання інформаційних систем в управлінні персоналом. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2017. № 11. С. 236-238
10. Чупріна М. О., Шеховцова І. А. Використання ІТ-інструментів для оптимізації управління бізнес-процесами підприємств України. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 324-329.

References:

1. Burlakov, O. S. (2013). Risk management of IT outsourcing in the current economic conditions. *Innovatsijna ekonomika*, 8[46], 341-343. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek_2013_8_76.pdf [in Ukrainian].
2. Burlakov, O. S. (2013). IT outsourcing as a tool for optimization of enterprises. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, 4[42], 90-93 [in Ukrainian].
3. Burlakov, O. S. (2013). E-commerce as a means of improving sales activity agroformations. *Innovatsijna ekonomika*, 1[39], 306-308 [in Ukrainian].
4. Denysenko, M. P. & Kolossia, I. V. (2010). Information support effective management. *Ekonomika ta derzhava*, 7, 19-25 [in Ukrainian].
5. Kinash, I. A. (2012). Farm management of information technology. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, 2(12), 50-53 [in Ukrainian].
6. Korzachenko, O. V. (2010). Technologies of management of business processes as a tool for improving business efficiency. *Modeljuvannja ta inform. systemy v ekonomici*, 7, 228-239 [in Ukrainian].

7. Malik, M. Y. & Chyurkova, A. D. (2012). Management of training and qualification of personnel of agrarian enterprises. *Ekonomika APK*, 2, 3-10 [in Ukrainian].
 8. Ostaletskyi, V. B. (2015). Theoretical approaches to the classification of information management systems. *Ekonomichniy visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut»*, 12, 294-299 [in Ukrainian].
 9. Chuprina, M. O., Ghoghot, M. M. (2017). Use of information systems in human resources management. *Aktualjni problemy ekonomiky ta upravlinnja*, 11, 236-238 [in Ukrainian].
 10. Chuprina, M. O. & Shekhovtsova, I. A. (2016). Use of IT tools to optimize the management of business processes in Ukrainian enterprises, *Ekonomichniy visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut»*, 13, 324-329 [in Ukrainian].
-



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License