

ВИКОРИСТАННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Птіцина Л.А., к.е.н., доцент

*Класичний приватний університет,
Україна, 69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70-б*

larisa_pticina@mail.ru

Стаття присвячена дослідженню автоматизованих систем управління персоналом та їх використанню на промислових підприємствах з метою підвищення ефективності управлінських рішень. У статті досліджено думки науковців щодо визначення поняття автоматизованої системи управління персоналом та сфери охоплення її можливостей. Під час проведення дослідження встановлено, що на сьогоднішній день не існує єдиного поняття, яке б охоплювало різні сторони автоматизації, інформатизації, та управління персоналом. З метою узагальнення існуючих понять та висловлювання власної думки в статті запропоновано авторське визначення поняття автоматизованої системи управління персоналом. Виділено основні переваги та недоліки використання на підприємствах автоматизованих систем. Доведено, що присутні певні недосконалості систем практично не знижують ефективності управлінських рішень за умов їх раціонального використання. Разом з тим, в статті наведено результати дослідження основних функцій автоматизованої системи управління персоналу. Встановлено, що для задоволення інформаційних потреб управлінців з метою підвищення ефективності управлінських рішень автоматизовані системи управління мають виконувати такі функції, як облік результатів виробничої діяльності, планування потреб у людських ресурсах, управління прийомом та обліком персоналу, оцінка, навчання та розвиток персоналу, управління мотивацією персоналу, управління соціальним розвитком, правове забезпечення управління персоналом, інформаційне забезпечення управління персоналом, лінійного керівництва. Проаналізовано основні програмні продукти, що існують на вітчизняному ринку та використовуються на підприємствах. Також розглянуто деякі найбільш відомі зарубіжні автоматизовані системи. Встановлено найпопулярніші у використанні на вітчизняних підприємствах програмні продукти, що майже повністю задовольняють встановленим потребам, та за результатами діяльності підприємства в цілому дійсно підвищують її ефективність у порівнянні з попередніми періодами.

Ключові слова: автоматизація, система, управління, персонал, ефективність, промисловість, підприємство.

Птицина Л.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ / *Классический приватный университет, Украина*

Статья посвящена исследованию автоматизированных систем управления персоналом и их использованию на промышленных предприятиях с целью повышения эффективности управленческих решений. В статье исследованы мнения ученых относительно определения понятия автоматизированной системы управления персоналом и сферы охвата ее возможностей. При проведении исследования установлено, что на сегодняшний день не существует единого понятия, которое бы охватывало разные стороны автоматизации, информатизации и управления персоналом. С целью обобщения существующих понятий и высказывания собственного мнения в статье предложено авторское определение понятия автоматизированной системы управления персоналом. Выделены основные преимущества и недостатки использования на предприятиях автоматизированных систем. Доказано, что присутствующие несовершенства систем практически не снижают эффективности управленческих решений в условиях их рационального использования. Вместе с тем, в статье приведены результаты исследования основных функций автоматизированной системы управления персоналом. Установлено, что для удовлетворения информационных потребностей управленцев с целью повышения эффективности управленческих решений автоматизированные системы управления должны выполнять такие функции, как учет результатов производственной деятельности, планирование потребностей в человеческих ресурсах, управление приемом и учетом персонала, оценка, обучение и развитие персонала, управление мотивацией персонала, управление социальным развитием, правовое обеспечение управления персоналом, информационное обеспечение управления персоналом, линейного руководства. Проанализированы основные программные продукты, существующие на отечественном рынке и использующиеся на предприятиях. Также рассмотрены некоторые наиболее известные зарубежные автоматизированные системы. Установлены самые популярные в использовании на отечественных предприятиях программные продукты, почти полностью удовлетворяют установленным требованиям, и по результатам деятельности предприятия в целом действительно повышают ее эффективность по сравнению с предыдущими периодами.

Ключевые слова: автоматизация, система, управление, персонал, эффективность, промышленность, предприятие.

Ptitsyina L.A. THE USE OF AUTOMATED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEMS IN INDUSTRIAL ENTERPRISES WITH THE PURPOSE OF INCREASE OF EFFICIENCY OF MANAGEMENT DECISIONS / *Classic Private University, Ukraine*

The article investigates the automated HR systems and their use in industrial enterprises to improve the effectiveness of management decisions. The paper investigates the views of scholars regarding the definition of an automated personnel management system and the scope of its capabilities. During the study revealed that to date there is no single concept that would cover various aspects of automation, information, and personnel management. In order to summarize current concepts and statements in an opinion article the author's definition of automated personnel management system based on the complex of interrelated technical, software, information networks, tools and channels aimed at achieving management needs through the implementation of the basic functions of human resource management, personnel and accounting, data archiving and ensure full awareness of the enterprise. The main advantages and disadvantages of using automated systems in enterprises. It is proved that there are certain imperfections of practically does not reduce the effectiveness of management decisions under conditions of management. However, the article presents the results of study of the basic functions of an automated control system personnel. Found that to meet the information needs of managers to improve the effectiveness of management decisions automated control systems have to perform functions such as accounting of production activities, planning of human resources, management and accounting personnel intake, assessment, training and development, motivation of personnel management, management of social development, legal support personnel management, information management personnel, line management. The basic software products that are on the local market and used in the workplace. Also considered some of the most well-known foreign automated system. Found the most popular use for domestic software enterprises that almost meet identified needs, and the results of the company as a whole really enhance its performance compared to previous periods.

Key words: automation system, management, personnel, efficiency, industry, enterprise.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ведення обліку праці на підприємствах – досить копіткий та трудомісткий процес. Насамперед, це пов'язано зі складністю узагальнення та обробки інформації щодо кожного працівника. Особливої актуальності це питання набуває на великих підприємствах, де чисельність працівників перевищує десятки, а то і сотні тисяч осіб. Існують оцінки, що тільки на роботу з документацією по персоналу кадровики витрачають до 60% свого робочого часу, тому останнім часом все більше керівників підприємств ставлять питання як автоматизувати процес обробки інформації щодо управління персоналом з метою відповідності потребам управлінців всіх ланок для забезпечення досягнення високої ефективності управлінських рішень.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Серед наукових робіт багато уваги приділяється розгляду загального поняття автоматизованої системи управління, і лише деякі розглядають автоматизовані системи управління саме персоналом. Так, у своїй роботі «Облік виплат працівників із застосуванням автоматизованих облікових систем» К. А. Абросімова і А. П. Сиротинська розглядають загальні питання автоматизації обліку виплат працівників та досліджують певні переваги застосування деяких комп'ютерних програм [1, с. 68-70]. Головань Д. В. у роботі «Застосування сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві» досліджує методичні підходи щодо визначення пріоритетності сучасних автоматизованих систем управління персоналом і взагалі не приділяє увагу саме функціям цих систем та їх використанню на підприємстві з метою покращення управлінських рішень [2, с. 77-85]. Донченко Є. І. в роботі «Впровадження автоматизованої системи управління персоналом на підприємстві» розглядає інформаційні системи з точки зору математичних моделей [3, с. 346]. Шипунова О. В. при написанні наукової праці «Автоматизація управління підприємством: основні принципи, функції та підходи» наводить різні принципи та функції автоматизації управління підприємством, визначає переваги та недоліки їх застосування, а також надає певні рекомендації з приводу обрання підходу до автоматизації залежно від розмірів та особливостей функціонування підприємства [4, с. 303-315]. Зважаючи на велику кількість наукових робіт присвячених дослідженню автоматизованих систем управління персоналом залишаються поза увагою деякі питання щодо використання автоматизованих систем управління персоналом на промислових підприємствах, визначення їх функцій та кінцевих цілей з метою підвищення ефективності управлінських рішень.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ

Основною метою написання статті є аналіз функцій та кінцевих цілей автоматизованих систем управління персоналом з метою підвищення ефективності управлінських рішень. Досягнення встановленої мети зумовлює вирішення таких завдань: розглянути деякі підходи до визначення поняття автоматизованої системи управління персоналом; навести узагальнене поняття з висловлюванням власної думки автора; дослідити функції систем, що направлені на підвищення ефективності управлінських рішень; провести огляд автоматизованих систем управління персоналом, що використовуються на вітчизняних та зарубіжних підприємствах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ще у 1960-х роках великі компанії відчували необхідність автоматизації кадрового обліку, яка б задовольнила нормативні потреби управлінців. З розвитком економіки та управління промисловими підприємствами підвищувались і потреби в інформації щодо продуктивності праці кожного працівника, переміщенні робочої сили, нарахування заробітної плати, обліку робочого часу, компенсацій та виплат персоналу, управління персоналом.

Існують декілька підходів до визначення поняття автоматизованої системи управління. Більшість з них пов'язана з визначенням таких понять, як: *автоматизовані інформаційні системи* – людино-машинні системи для збору, зберігання, накопичення, пошуку, передачі, обробки інформації з використанням обчислювальної техніки, комп'ютерних інформаційних мереж, засобів та каналів зв'язку; *автоматизовані системи управління* – комп'ютеризовані системи, в яких розумова діяльність людей поєднується, сполучається з переробкою інформації, розрахунками, логічними операціями, проведеними з використанням обчислювальної техніки, інформаційних мереж і сучасних інформаційних технологій [5]; *автоматизовані системи управління персоналом* (від англ. Human Resource Management System) — програмне забезпечення для автоматизації основних функцій управління персоналом, ведення кадрового обліку, забезпечення інформаційних потреб, нарахування заробітної плати, управління і функції обліку в бізнесі, а також для ефективного прийняття управлінських рішень [5]; *автоматизоване місце* – комплекс технічних і програмних засобів індивідуального користування, зорієнтований на виконання певних функцій. Автоматизоване місце утворюється на базі міні- та мікро-ЕОМ, технічне й програмне забезпечення яких дозволяє здійснювати режим обробки інформації, введення локальних баз даних [6, с. 8].

Необхідно зауважити, що не існує єдиного поняття автоматизованої системи управління персоналом, яка б охоплювала різні сторони автоматизації, інформатизації та управління персоналом підприємства. З метою узагальнення існуючих понять та висловлювання власної думки пропонується таке визначення: *автоматизована система управління персоналом (АСУП)* – це комплекс взаємопов'язаних технічних, програмних, інформаційних мереж, засобів і каналів, направлених на досягнення управлінських потреб шляхом виконання основних функцій управління персоналом, кадрового та бухгалтерського обліку, архівації даних та забезпечення повної інформованості керівного складу підприємства.

АСУП на промислових підприємствах є сукупністю певних програмних засобів, використання яких призведе до 60% економії часу на роботу з документацією по персоналу. Проте використання АСУП на підприємстві має не лише очевидні переваги (оперативність підготовки робочих звітів, підвищення продуктивності праці кадровиків, підвищення ефективності кадрових рішень, тощо), а й певні недоліки. Найбільш вагомими недоліком АСУП є необхідність використання системи майже на всіх робочих місцях бухгалтерського та виробничого відділів, що може призвести до розголошення конфіденційної персональної інформації.

Об'єктивними причинами використання АСУП на промислових підприємствах є:

1. Потреба в економії часу на роботу з документами під час вирішення управлінських завдань щодо зайнятості персоналу підприємства та зменшенні паперових носіїв інформації.
2. Прискорення та спрощення пошуку необхідної для прийняття управлінських рішень інформації у будь-який момент.
3. Планування та прогнозування потреби в людських ресурсах, кваліфікації кадрового складу та зайнятості персоналу з метою вирішення стратегічних завдань у майбутніх періодах.

За результатами опитування фахівців управлінської ланки промислових підприємств різних масштабів та різних сфер діяльності, а також узагальнення думок науковців можна виділити такі функції АСУП:

- облік результатів виробничої діяльності (автоматизація діяльності менеджерів з управління персоналом та бухгалтерів щодо нарахування заробітної плати, відпускних, лікарняних, тощо, а також здійснення необхідних нарахувань та певних відрахувань, облік результатів виробничої діяльності, тощо);
- планування потреб у людських ресурсах (планування потреби у персоналі певної кваліфікації, розробка кадрової політики, стратегії управління персоналом, аналіз ринку праці та потенціалу кадрового складу підприємства). За допомогою кадрових планів можна передбачити фонд витрат оплати праці та спрогнозувати ефективність праці через прогнозний розрахунок таких показників, як коефіцієнти обороту з прийому, обороту з вибуття та плинності кадрів;
- управління прийомом та обліком персоналу (організація автоматизованого відбору кандидатів на вакантні посади та повний документальний супровід, починаючи від отриманого резюме до ухваленого рішення про прийом на роботу; облік прийому, переміщення та звільнень, а також автоматичне управління зайнятістю та визначення ефективності використання робочої сили на підприємстві);
- оцінка, навчання та розвиток персоналу (планування та контроль якості і ефективності заходів щодо навчання, перепідготовки, оцінки та підвищення кваліфікації персоналу з метою ефективного управління розвитком кар'єрного росту);
- управління мотивацією персоналу (нормування робочого часу працівників з відповідним фінансовим та нефінансовим стимулюванням, що можливо визначити через розрахунок певних показників ефективності діяльності як підприємства взагалі, так і окремих виробничих структур);
- управління соціальним розвитком (організація соціального страхування працівників, охорони здоров'я та відпочинку, забезпечення безпечних умов праці, контроль умов психофізіології праці та навколишнього середовища, а також участь працівників у внутрішніх та зовнішніх колективних заходах підприємства);
- правове забезпечення управління персоналом (вирішення правових аспектів трудових відносин, що досягається завдяки можливості системи зберігати особисті дані працівника і службову інформацію);
- лінійного керівництва (система надає можливість здійснювати управління персоналом на рівні управління підприємством взагалі).

Окремо доречно виділити функцію інформаційного забезпечення управління персоналомб завдяки якій в системі накопичується інформація про працівників, службові переміщення, відпустки, відрядження і т.п., а також формується за накопиченою інформацією база певних звітів. За результатами попередніх досліджень доведено, що якісне управління промисловим підприємством неможливе без достатнього, своєчасного і повного інформаційного забезпечення [7, с. 124]. Функцію зв'язку та засобу підтримки процесу прийняття управлінських рішень у системі управління підприємств виконує інформація. Прийняття

управлінського рішення пов'язане з постійним перетворенням інформації на кожному етапі цього процесу. Чим краща інформованість управлінців про діяльність кожної структурної одиниці, тим ефективнішими є прийняті управлінські рішення.

На процес прийняття управлінського рішення впливають фактори, які зумовлюють його ефективність. До таких факторів відносяться особисті оцінки керівників щодо вибору альтернатив дій, рівень ризику, зміни у зовнішньому середовищі, взаємопов'язаність рішень та ін. Інформаційні обмеження полягають, насамперед, у тому, що не всі дані, які надходять із зовнішнього середовища та циркулюють у середині підприємства, можна вважати корисною інформацією для прийняття рішень. Організація системи інформаційного забезпечення має постійно (стійко, безперервно) підтримувати можливість надання різноманітної інформації (варіантність) для забезпечення інваріантності управлінського рішення, але не залежно від варіантів або постійності надання, вона має відповідати загальним вимогам.

У цілому, функціонування системи інформаційного забезпечення на підприємстві має оптимально за змістом, формою та вартістю відповідати інформаційним потребам конкретних користувачів в умовах постійних змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Автоматизовані системи управління персоналом є найбільш ефективним інструментом створення якісного інформаційного забезпечення і налагодження інформаційних комунікацій між ланкою, що управляє, та ланкою, що підлягає управлінню.

Серед програмних продуктів сьогодні на ринку існує багато спеціальних бухгалтерських програм, які своєю чергою включають конфігурації ведення кадрового обліку. До таких програм відносяться: «1С: Бухгалтерія», «1С: Підприємство», «Парус», «Дебет+», «Галактика», «Best» та інші.

Найбільш відомими програмними продуктами по управлінню персоналом в Україні є: «Inteam: Діловодство»; програма «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»; «1С: Підприємство 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України» та «Відділ кадрів» пакету X-DOOR. У програмі «Inteam: Діловодство» відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати та відбору кандидатів на вакантну посаду, в програмах «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL» відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати, в «1С: Підприємство 7.7: конфігурація «Зарплата+кадри для України» основним недоліком є те, що підприємство не отримує систему автоматизації, яка готова до впровадження відразу, в «Відділ кадрів» пакету X-DOOR відсутній модуль щодо планування, навчання та кар'єрного переміщення персоналу [2, с. 81].

Серед найбільш відомих зарубіжних автоматизованих програм управління персоналом виділяють: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer, Renaissance Human Resources Payroll, Rodertson&Blums Payroll 3.1, Scala HR. Аналіз західних автоматизованих систем управління персоналом показав, що, незважаючи на наявність значних переваг, ці системи мають ряд недоліків, основним з яких є ціна та функціональна надмірність, до якої ще не готова адміністрація підприємства [2, с. 79].

За результатами проведених досліджень необхідно зауважити, що серед різноманіття програмних продуктів в нашій країні на першому місці залишається програмний продукт компанії «1С» – «1С: Підприємство», версія 8. Для реалізації кадрової політики підприємства і грошових розрахунків з персоналом на підприємствах використовується конфігурація «1С: Зарплата і управління персоналом 8», яка призначена для автоматизації розрахунків з працівниками по заробітній платі та реалізації кадрової політики.

Затребуваність такого програмного продукту, насамперед, залежить від його найбільшої досконалості, яка надає можливість автоматизації виконання функцій у напрямках: планування потреб кваліфікації та зайнятості персоналу; управління навчанням, атестацією та мотивацією працівників; обліку кадрового складу, нарахування та виплати заробітної плати і належних податків і внесків відповідно до діючого законодавства України.

Оцінювання наявності та руху трудових ресурсів, аналіз продуктивності праці і фонду заробітної плати дозволяє визначити ефективність використання трудових ресурсів, що зумовлено потребою управлінців при прийнятті подальших управлінських рішень щодо діяльності окремих ланок підприємства.

ВИСНОВКИ

У системі управління промислових підприємств важливу роль відіграє постійна інформаційна підтримка не лише працівників бухгалтерії, а й управлінців всіх рівнів управління. Під час прийняття управлінських рішень актуальності набуває інформація, щодо діяльності кожного структурного підрозділу і кожного працівника. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що використання на підприємствах автоматизованих систем управління персоналом значно підвищить ефективність управлінських рішень та скоротить час на роботу з документами по персоналіях. На нашу думку, необхідно й надалі розвивати та удосконалювати програмні продукти подібних програм, які б задовольняли зростаючі потреби керівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абросімова К. А. Облік виплат працівників із застосуванням автоматизованих облікових систем / К. А. Абросімова, А. П. Сиротинська // Студентський вісник Національного університету водного господарства та природокористування. — 2014. — № 1(1). — С. 68—70.
2. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві / Д. В. Головань // Економіка та управління машинобудівної галузі, проблеми теорії та практики. — 2013. — № 1(21). — С. 77—85.
3. Донченко Є. І. Впровадження автоматизованої системи управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] / Є. І. Донченко // Міжнарод. науч. конф. MicroCAD : Секція № 27 – Математичні моделі і інформаційні технології в економіці. — 2014. — Режим доступу : <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2014/S27>.
4. Шипунова О. В. Автоматизація управління підприємством: основні принципи, функції та підходи / О. В. Шипунова, Ю. В. Єльнікова // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць. — Суми : ДВНЗ "Укр. академія банк. справи Нац. банку України", 2011. — Т. 31. — С. 303—315.
5. Словник економічних термінів [Електронний ресурс] / Сайт Economiks.net.ua. — Режим доступу : <http://www.economiks.net.ua>.
6. Економічний словник-довідник / [ред.-упоряд. С. В. Мочерний]. — К. : Femina, 1995. — 336 с.
7. Птіцина Л. А. Основні підходи до управління інформаційними потоками бізнес діяльності промислових підприємств України / Л. А. Птіцина // Вісник економічної науки України. — 2010. — № 2(18). — С. 121—124.

REFERENCE

1. Abrosimova, K.A. (2014), "Accounting for employee benefits using automated accounting systems", *Zbirnik «Studentskiy visnik Natsionalnogo universitetu vodnogo gospodarstva ta prirodozoristuvannya»*, vol. 1(1), pp. 68-70.
2. Golovan, D.V. (2013), "Modern automated systems for personnel management in the enterprise", *Ekonomika ta upravlinnya mashinobudivnoyi galuzi, problemi teorii ta praktiki*, vol. 1(21), pp. 77-85.
3. Donchenko, Ye.I. (2014), "Introduction of automated personnel management system in the company", *Vprovadzhennja avtomatyzovanoi systemy upravlinnja personalom na pidpryjemstvi. Mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija MicroCAD* [Mathematical models and information technology in the economy], available at: www.kpi.kharkov.ua/archive/MicroCAD/2014/S27 (access November 5, 2014).
4. Shypunova, O.V. (2011), "Automation of business management: basic principles, functions and approaches", *Avtomatyzacija upravlinnja pidpryjemstvom: osnovni pryncypy, funkcii ta pidhody. Zbirka naukovykh prats*, Sumy, Vyshhyj navchalnyj zaklad "Ukrainska akademija bankivskoi spravy Nacionalnogo banku Ukrainy", pp. 303-315.
5. Sait Economiks.net.ua / Slovnik ekonomichnih terminiv, available at: www.economiks.net.ua (access November 5, 2014).
6. Mochernyj, S.V. (1995), *Ekonomichnyj slovnyk-dovidnyk* [Economic Dictionary], Femina, Kyiv, Ukraine.
7. Ptitsina, L.A. (2010), "Basic approaches to information management business of Industrial Enterprises of Ukraine", *Visnik ekonomichnoyi nauki Ukrayini*, vol. 2(18), pp. 121-124.