

УДК 331.108.2:004.78

Василів В. Б., к.т.н., доцент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ УНІВЕРСИТЕТУ

В статті розкрито сутність та зміст управління кадровим потенціалом університету на основі інформаційних систем. Визначено шляхи підвищення якості інформаційного забезпечення управління персоналом.

Ключові слова: кадровий потенціал, інформаційні системи, університет.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Динамічний розвиток сфери освіти в Україні неможливий без ефективного процесу управління кадровим потенціалом – головним чинником надання освітніх послуг. Ефективність діяльності університету, досягнуті ним конкурентні переваги на ринку залежать від формування, використання і розвитку його кадрового потенціалу. В цій ситуації особливої актуальності набуває проблема управління кадровим потенціалом на основі сучасних інформаційних систем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та розвитку трудового і кадрового потенціалу та управління ними розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Д.П. Богиня, Б.М. Генкин, О.А. Грішнова, М.І. Ілляшенко С.М. Є.П. Качан, А.М. Колот, О.В. Крушельницька, Є.В. Лапін, І.Б. Швець, та ін. [2, 4, 5].

Питаннями інформаційних систем в управлінні, а саме класифікації, дослідження інформаційних потоків в управлінні, визначення інформаційних потреб споживачів інформаційних даних на різних рівнях управління, практичного впровадження інформаційних систем в управління навчальним закладом займалися М.М. Косіюк, А.Ю. Мазарчук, К. Е. Більовський, Н.В. Морзе, О.Г. Глазунова [6, 7].

Роботи зазначених вчених значно збагатили теорію використання інформаційних систем в управлінні освітніми системами різних рівнів.

Метою даної роботи є розробка практичних рекомендацій щодо побудови інформаційної системи управління кадровим потенціалом університету.

Виклад основного матеріалу. Для більш чіткого розуміння сутності кадрового потенціалу університету необхідно показати відмінність

понять «трудоий потенціал», «людський капітал», «кадровий потенціал». Якщо об'єктом управління трудовим потенціалом є усі працівники підприємства, то кадровим потенціалом – тільки кадровий склад підприємства; трудовий потенціал може формуватися на рівні країни, регіону, на відміну від кадрового потенціалу, який є складовою частиною трудового потенціалу та потенціалом конкретної сфери діяльності, галузі, підприємства, де необхідні специфічні характеристики саме для цієї сфери діяльності; кадровий потенціал заснований на характеристиках трудового потенціалу, таких, як кваліфікація, рівень свідомості, соціальної зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника тощо [4].

У роботі Колота А.М. [5] обґрунтовано, що людський капітал вищого навчального закладу є ресурсом, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації персоналу і, передусім, професорсько-викладацького складу на високі кінцеві результати. Носієм людського капіталу вищого навчального закладу є його персонал.

Відповідно кадровий потенціал університету можна визначити як людський капітал, який визначає масштаби надання освітніх послуг, кількість і якість випущених фахівців з певним запасом конкурентоспроможності. При цьому, слід мати на увазі, що під людським капіталом слід розуміти не тільки кількість і якість персоналу, а й систему відносин всередині нього. При цьому слід врахувати, що як і інші потенціали, він таїть у собі як реалізовані можливості, так і нереалізовані, і співвідношення між ними – це показник ефективності кадрового потенціалу.

Кадровий потенціал університету, відображає не тільки підготовленість всіх категорій персоналу до виконання своїх функцій зараз, але і сукупність їхніх можливостей в довгостроковій перспективі - з урахуванням віку, наукової та педагогічної кваліфікації, практичного досвіду, ділової активності, якості діяльності (у тому числі результативності), професійної мобільності та інноваційності, рівня мотивації. При такому розумінні кадрового потенціалу він повинен бути прийнятий в якості одного з центральних об'єктів управління в університеті і в системі вищої освіти в цілому.

Аналіз сучасної літератури, присвяченої економіці праці та управління персоналом, дозволяє виділити наступні завдання, пов'язані з розвитком кадрового потенціалу тієї чи іншої організації, в тому числі вищого навчального закладу:

- ✓ підбір персоналу: аналіз інформації про ринок робочої сили,

- розрахунок потреби в кадрах, визначення кваліфікаційних характеристик посад, конкурсний відбір;
- ✓ оцінка персоналу: оцінка кадрового потенціалу працівників, атестація кадрів;
 - ✓ адаптація персоналу: адаптація молодих фахівців, наставництво та консультування, розвиток людських ресурсів;
 - ✓ професійний розвиток: навчання персоналу, планування розвитку персоналу, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка, формування компетенцій;
 - ✓ аналіз якості трудового життя, ступеня задоволення найважливіших особистих потреб через діяльність в організації, вдосконалення умов праці, визначення та коригування морально-психологічного клімату в колективі;
 - ✓ мотивація і стимулювання діяльності персоналу;
 - ✓ забезпечення соціального розвитку організації: вивчення причин соціальної напруженості, розробка та координація соціальних програм [2].

Ці завдання можуть бути об'єднані у функціональні блоки системи управління персоналом університету і всі разом представляти собою складну ієрархічно організовану систему. В управлінні цією системою, в тому числі розвитком кадрового потенціалу, беруть участь близько десятка різних підрозділів, що створює додаткові складності в управлінні.

Для досягнення стратегічних завдань університету необхідне управління його кадровим потенціалом як інформаційним процесом. Функціонально цей процес включає отримання, передачу, обробку (перетворення), зберігання та використання інформації. Інформаційна система управління персоналом університету повинна містити показники відповідності цілей вузу та ефективності використання кадрового потенціалу, компетенцій та досвіду співробітників, визначати пріоритети подальшого їх творчого розвитку. Ефективність функціонування інформаційної системи управління персоналом вузу в значній мірі залежить від організації інформаційного середовища, що включає персональний облік кадрів (персональні дані), діловодство (накази та розпорядження відносно особового складу працівників), а також результати психофізіологічних і соціологічних досліджень (тестування, анкетування, інтерв'ювання, участь у фокус-групах), плани індивідуального розвитку (підвищення кваліфікації, розвитку компетенцій та професійної кар'єри) і результати самооцінки (особисті звіти).

В умовах модернізації вищої школи, зміни статусу освітніх уста-

нов, ускладнення виконуваних ними завдань необхідний також статистично-соціологічний моніторинг внутрішнього середовища вузу (оцінка різних соціальних показників: відносини в колективі, рівня мотивації, соціальної комфортності, психологічного самопочуття, професійного здоров'я), результати якого слід враховувати при коригуванні соціальної та кадрової політики вузу. Так, в рамках моніторингу можна оцінити ставлення персоналу до змін, настрої, очікування, результати діяльності.

У даний час на українському ринку спостерігається різноманіття пропозицій від вітчизняних, російських і західних виробників по розробці і впровадженню автоматизованих інформаційних систем управління персоналом. Одним з основних переваг західних пакетів є їх висока функціональність, а особливою більшої комплексних корпоративних інформаційних систем - модульний принцип побудови. До автоматизованим системам управління персоналом західного виробництва, що включає до свого складу Human Resources (HR) модулі, можна віднести SAP R/3, Baan, Oracle Applications, а також програмні продукти фірм Hyland, Datatel. Безперечним лідером і новатором на ринку автоматизованих інформаційних систем управління персоналом для освітніх та науково-дослідних організацій є компанія Oracle. Саме завдяки додаткам Oracle підвищили ефективність роботи з персоналом великі дослідницькі інститути світового рівня і державні структури, зокрема Міністерство освіти США.

Західні розробники стверджують, що впровадження HR-модулів дозволяє отримати організаційні, економічні та соціальні ефекти, тому що скорочує час на прийняття рішень, підвищує якість кадрових рішень, дозволяє оптимально використовувати професійні якості співробітників, підвищити продуктивність праці і знизити витрати на управління персоналом, вести індивідуальні трудові історії персоналу і просувати найбільш перспективних співробітників. Існують певні обмеження для впровадження західних HR-продуктів на українських підприємствах і в організаціях. До них відносяться високі фінансові витрати на впровадження і підтримку інформаційних систем управління персоналом, їх функціональна надлишковість та недостатня швидкість адаптації до змін в українському законодавстві та ін. [3].

У Росії найбільш відомими автоматизованими програмами управління персоналом є: «БОСС-кадровик», «1С: Зарплата и управление персоналом 8.0», «Кадры», «Галактика ERP: Контур управления персоналом», «АиТ:\ Управление персоналом» тощо [1].

Домінуюче положення на російському ринку займає автоматизована інформаційна система «БОСС- кадровик», яка розроблена і успішно

просувається компанією Айти. Ця система дозволяє планувати структуру організації, штатний розпис і кадрову політику; проводити розрахунок заробітної плати, оперативний облік руху кадрів, рекрутинг персоналу на вакантні посади; вести адміністративний документообіг з персоналу та обліку праці, атестації та визначенням потреб (навчання, підвищення кваліфікації) працівників, архіви без обмеження термінів давності і т. і. Дана система впроваджена в Самарському державному економічному університеті, Російському державному аграрному університеті – МСХА ім. К. А. Тімірязєва, Національному дослідницькому університеті «Вища школа економіки» та ряді інших вузів.

«1С: Предприятие 8. Управление персоналом» є продуктом нового покоління системи програм «1С: Предприятие», призначеним для автоматизації управління персоналом. Програма має наступні функціональні можливості: штатний розклад організації; облік кадрів; заплановані кадрові перестановки; відомості про планові нарахування і утримання; зберігання особистих даних про кандидатів; планування потреб в персоналі; управління компетенціями і атестаціями; управління навчанням працівників; управління фінансовою мотивацією персоналу та ін.

Найбільш відомими програмними продуктами по управлінню персоналом українських виробників є: програма “PersonPro 2.0 Базова” та “PersonPro 2.0 SQL” від компанії АМІ-Україна; Інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії Протока; Модуль «Облік кадрів» системи «Свод» компанії Компас-Україна; Модуль обліку кадрів і розрахунку зарплати ERP системи GROSSBEE XXI; Пакет програм «ПС-Персонал» підприємства «Політек-Софт».

Систему управління персоналом PersonPro створена з метою автоматизації діяльності служби управління персоналом. Основними функціональними можливостями програми є: розробка організаційної структури організації; створення та редагування штатного розпису організації; облік, зберігання та оперативний пошук даних про персонал організації; створення електронного варіанту особових справ співробітників, карток персонального обліку працівників (типова форма № П-2); створення бази даних кандидатів на вакантні посади; формування стандартизованих типів документів (наказів з приймання на роботу, звільнення з роботи, відрядження, надання відпустки тощо); формування статистичної звітності з персоналу та кадрової роботи; організація обліку, зберігання та швидкого пошуку внутрішніх, вхідних та вихідних документів; організація розсилки документації за допомогою електронної пошти.

Пакет програм «ПС-Персонал» підприємства «Політек-Софт» – це інтегрована система, що створена на основі технології "клієнт-сервер". Пакет дозволяє створити та підтримувати базу даних, в якій реєструються понад 70 параметрів щодо кожної особи. Пакет містить програми, що забезпечують такі функції: реєстрація кадрів; аналіз кадрів; генерація звітів; конвертація даних.

За даними розробника пакет впроваджений у 29 вищих навчальних закладах України.

Для наочного уявлення переваг і недоліків вищевказаних інформаційних систем управління персоналом вітчизняних і зарубіжних виробників проведемо аналіз їх функціональних можливостей в таблиці.

Таблиця

Порівняння функцій інформаційних систем управління персоналом вітчизняних та закордонних виробників

| Функція | Закордон- | | Російські та українські | | | |
|--|-----------|-----------|-------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| | SAP HR | Oracle HR | БОСС-кадровик | АиТ:\Управление | 1С: Предприятие 8 | Person Pro 2.0 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Ведення штатного розпису | + | + | + | + | + | + |
| Ведення особистих карток співробітників | + | + | + | + | + | + |
| Ведення бази даних по відрядженнях | + | + | + | + | + | + |
| Ведення наказів по особовому складу | + | + | + | + | + | + |
| Формування звітів, довідок, вихідних | + | + | + | + | + | + |
| Пошук | + | + | + | + | + | + |
| Табель обліку робочого часу | + | + | + | + | + | - |
| Розрахунок зарплати | + | + | + | + | + | - |
| Військовий облік | - | - | - | - | + | + |
| Управління компетенціями і атестаціями | + | + | + | - | + | - |
| Управління навчанням співробітників | + | + | + | - | + | - |
| Планування кар'єри | + | + | - | - | - | - |
| Облік витрат на утримання співробітників | + | + | - | - | - | - |

Перевагою практично всіх інформаційних систем управління персоналом є можливість виконання ними необхідних функцій кадрового обліку.

Українські університети є також учасниками міжнародних проектів з розробки інформаційних систем управління університетом. Так Сумський державний університет (СумДУ) є учасником консорціуму та національним координуючим закладом від України в рамках проекту TEMPUS-SMGR «Інтегрована інформаційна система управління університетом: впровадження досвіду ЄС в країнах СНД (INURE)». Метою проекту є вивчення та використання досвіду країн ЄС у методах розробки та ефективного використання інтегрованих інформаційних систем управління; проектування і впровадження в університетах-партнерах нової моделі для управління університетами на основі аналізу потоків інформації. Окрім СумДУ, партнерами проекту від України є Львівський національний університет, Національний гірничий університет, Хмельницький національний університет, Інститут телекомунікацій і глобального інформаційного простору, МОН України.

Незважаючи на різноманіття програмного забезпечення більшість університетів України використовують інформаційні системи управління персоналу власної розробки. Важливим чинником який гальмує впровадження HR-модулів є значна вартість інформаційних систем управління персоналом закордонного виробництва та недосконалість систем українських виробників. Є й інші причини, що змушують вузи використовувати власні розробки: відсутність інформаційної системи управління персоналом яка повністю задовольняє вимогам кадрової служби; необхідність придбання додаткових модулів для реалізації нових функцій; складність структури інформаційної системи, що створює додаткові труднощі при управлінні базами даних; відсутність необхідної супровідної документації та достатньої технічної підтримки; значущість витрат на навчання персоналу тощо [6].

В умовах розширеного відтворення нового покоління наукових та науково-педагогічних кадрів та з урахуванням присвоєння вітчизняним вузам дослідного статусу, коли посилюється увага до умов і результатів науково-дослідної діяльності викладачів, підвищується статус аспірантури та докторантури, потрібна нова конфігурація інформаційних систем з управління персоналом. В основу інформаційної системи управління кадровим потенціалом необхідно покласти принципи обліку найбільш продуктивно працюючих викладачів, їх компетенцій, формування портфеля конкретних дослідницьких проектів та їх результатів, що надалі сприятиме підвищенню статусу викладачів, розвитку нової системи їх атестації, мотивації та створенню конкурсу при заміщенні вакантних посад.

Важливими функціями, якими, на наш погляд, повинна бути допо-

вна інформаційна система управління кадровим потенціалом університету, є наступні:

1) підбір персоналу: залучення зовнішніх здобувачів (збір та аналіз особистих справ та анкет кандидатів; зіставлення зібраних документів з базою вимог, визначення відповідності кандидатів вимогам до посади; можливість як автоматизованого підбору кандидатів, так і пошуку посад, найбільш їм відповідних). При пошуку та підборі претендентів повинен бути передбачений вихід в Інтернет для розміщення інформації про вакансії та конкурси на заміщення посад науково-педагогічних кадрів. Подібна практика активно використовується вищими навчальними закладами західноєвропейських країн (Німеччина, Великобританія та ін.) [2];

2) оцінка співробітників і проведення заходів щодо їх атестації: оцінка з метою визначення потреб у розвитку кадрів, у плануванні навчання, у професійній перепідготовці; атестація персоналу, оцінка результатів його діяльності, що передбачає наступні кадрові операції: ротація, зміна рівня оплати праці, включення до кадрового резерву і т.п.;

3) професійний розвиток персоналу: навчання і підвищення кваліфікації, професійна перепідготовка;

4) розробка та реалізація комплексу мотиваційних і компенсаційних заходів: наявність бази вимог до посад та компетенцій співробітників, прийняття відповідних управлінських рішень (ранжування посад і профілів співробітників, обґрунтування рівнів оплати праці);

5) планування кадрового зростання співробітників, процесів ротації, роботи з кадровим резервом: порівняння профілів співробітників з профілями посад, визначення групи співробітників, що мають потенціал для подальшого кар'єрного зростання (внесення співробітника в кадровий резерв, фіксування максимального терміну перебування на посаді і т. п.).

Інформаційну систему необхідно також доповнити можливістю збору, обробки та зберігання інформації (показників) за виконанням науково-дослідної роботи:

1) активність публікації і індекс цитування робіт співробітників, у тому числі: публікація монографій, збірників, підручників, навчальних посібників, методичних видань; публікація наукових статей в закордонних і українських виданнях, їх індекс цитування;

2) стажування у провідних наукових центрах аспірантів, викладачів, інженерно-технічних працівників;

3) система підготовки науково-педагогічних кадрів, в тому числі робота в наукових радах, наявність аспірантів, які отримують стипен-

дії наукових фондів;

4) проведення та участь у наукових заходах, у роботі конференцій і шкіл-семінірів;

5) міжнародна діяльність і мобільність, наявність партнерських зв'язків (договорів) з іноземними вищими навчальними закладами та науковими організаціями, наукові контакти із закордонними вченими, закордонні гранти, наукові стажування і практики в провідних закордонних наукових та університетських центрах, спільні публікації з закордонними авторами;

6) участь співробітників у виконанні науково-технічних і освітніх програм, в тому числі міжнародних;

7) членство співробітників у наукових організаціях, рада, редколегіях різного рівня.

Висновки. Основними шляхами підвищення якості інформаційно-го забезпечення управління кадровим потенціалом університету, як покаже аналіз його сучасного стану, є: подальша інтеграція соціальної та економічної інформації; розширення інформації, що стосується характеристик змісту роботи і вимог до працівника; забезпечення працівників при наймі інформацією про оплату праці, системи стимулювання, професійно-кваліфікаційному просуванні й іншими відомостями, необхідними для оцінки здійсненності очікувань працівника; підвищення комп'ютерної грамотності персоналу кадрових та інформаційно-аналітичних служб, оперативності внесення змін в інформаційні файли і бази даних.

Інформаційна система доповнена такими функціями, буде сприяти підвищенню ефективності управління персоналом, забезпечить досягнення необхідного рівня професіоналізму та мотивації наукових і науково-педагогічних кадрів для виконання стратегічних завдань університету.

Для успішного управління кадровим потенціалом університету необхідно також розробити математичну модель оцінки та прогнозування кадрових показників.

1. Бойцов И. ПО для управления персоналом / И. Бойцов // Компьютер-Информ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу URL: http://www.ci.ru/inform16_04/p_08.htm. **2.** Управление трудовым потенциалом. Навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. **3.** Глинских А. Современные автоматизированные системы управления персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://www.mnogo.smenka.ru>. **4.** Ілляшенко С. М. Інтелектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до

оцінки / С. М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С. 145-154. 5. Колот А. М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuiv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/2.pdf. 6. Косіюк М. М., Мазарчук А. Ю., Більовський К. Е. // Комп'ютерні технології в Хмельницькому національному університеті: Інформаційний збірник / за ред. С. Г. Костогриза. – Хмельницький : ХНУ, 2007. – С. 39-51. 7. Морзе Н. В. Моделі ефективного використання інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій навчання у вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / Морзе Н. В., Глазунова О. Г. // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2008. – № 2(6). – Режим доступу: <http://www.ime.edu-ua.net/em6/emg.html>.

Рецензент: д.е.н., професор Безтелесна Л. І. (НУБГП)

Vasyliv V. B., Candidate of Engineering, Associate Professor (National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne)

INFORMATION SYSTEMS MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF THE UNIVERSITY

The article reveals the nature and content of the human resources management from the University Information Systems. Ways of improving the quality of information management staff had been defined.

Keywords: Human resources, information systems, university.

Васылив В. Б., к.т.н., доцент (Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно)

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ УНИВЕРСИТЕТА

В статье раскрыта сущность и содержание управления кадровым потенциалом университета на основе информационных систем. Определены пути повышения качества информационного обеспечения управления персоналом.

Ключевые слова: кадровый потенциал, информационные системы, университет.
