

УДК 331.5.024.54

Мізерна Т. В.

Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Досліджено систему управління персоналом машинобудівних підприємств з урахуванням сучасних інформаційних технологій у конкурентному середовищі. Проаналізовано можливості досягнення економічного ефекту управління персоналом за рахунок синергетичного ефекту застосування різних механізмів та інструментів підвищення вимог до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес з метою підвищення конкурентоспроможності машинобудівних підприємств України.

Ключові слова: управління персоналом, інформаційні технології, компетенції, конкурентне середовище, конкурентоспроможність персоналу, ефективність системи управління персоналом, виробничий процес.

Постановка проблеми. Сьогодні інформаційні технології почали активно впливати на повсякденну діяльність будь-якої організації і стали невід'ємною складовою частиною інформаційної інфраструктури цієї організації. Інформаційні технології дозволяють досліджувати та взаємопов'язувати складові у діяльності організації між собою. Вони розвиваються надзвичайно швидкими темпами і охоплюють все ширші сфери діяльності таким чином, що будь-яка конкурентоспроможна діяльність у майбутньому не може бути сформована без детального аналізу можливостей застосування інформаційних технологій. Звідси й помітно, що одним з важливих компонентів будь-якої управлінської діяльності повинна стати інформаційна інфраструктура, яка підтримується сукупністю інформаційних ресурсів та програмно-апаратних засобів обчислювальної техніки та зв'язку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З початком трансформаційних процесів в економіці, пов'язаних з комп'ютеризацією та інтернетизацією суспільства, інформаційні системи стають все більш доступними та характеризуються великим вибором програмних продуктів різної спрямованості, що підтверджується багатьма українськими дослідниками теорії та практики використання інформаційного забезпечення в управлінській діяльності, серед яких В.П. Бондар, А.Г. Богач, І.Є. Говядкін, В.Д. Дубов, О.М. Кундеус, В.М. Лисак, Г.В. Лямова, В.В. Матвеев, В.М. Нижник, В.О. Новак, Н.Б. Сафонова, Ю.Г. Симоненко, О.І. Синицька, В.А. Скороходов, О.М. Томашевський, О.В. Тужилкіна, І.Г. Фадеева, О.О. Чернушкіна, Е.Л. Шуремов та ін.

Технологія є комплексом наукових та інженерних знань, реалізованих в прийомах праці, наборах матеріальних, технічних, енергетичних, трудових чинників виробництва, засобах їх поєднання для створення продукту або послуги, що відповідає певним вимогам. Тому технологія нерозривно пов'язана з автоматизацією виробничого або невиробничого, перш за все управлінського процесу. Управлінські технології ґрунтуються на застосуванні комп'ютерів і телекомунікаційної техніки.

Наразі інформаційна технологія є комплексом взаємопов'язаних, наукових, технологічних, інженерних дисциплін, що вивчають методи ефективної організації праці людей, зайнятих обробкою і зберіганням інформації; обчислювальна техніка і методи організації і взаємодії з людьми і виробничим устаткуванням, їх практичні додатки, а також соціальні, економічні та культурні проблеми, інформаційної системи [7, с. 214].

У більшості компаній, що працюють на ринку, гостро постає питання системного управління пер-

соналом. Достатньо великі кошти вкладаються у підбір і розвиток персоналу. І ці дії в 90% випадків виправдовують себе – підвищують ефективність роботи персоналу, а відповідно, і ефективність організації. Управління персоналом складається з таких важливих елементів, як визначення загальної стратегії підприємства; залучення, відбір та оцінка персоналу; підвищення кваліфікації та перепідготовка персоналу тощо [2, с. 252].

Сучасна система управління є ефективним механізмом функціонування підприємства. Вирішення проблеми ефективності управління є необхідним, оскільки це забезпечить досягнення потрібних темпів економічного зростання і прибутковості, реалізації потенціалу конкурентного середовища, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому.

Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що його основні суб'єкти – покупці і продавці цього специфічного товару є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як слушно зауважує І.Л. Петрова, набуває двох форм:

1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;

2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [5, с. 144].

Синтезування та збагачення наявних наукових поглядів дає можливість визначити сутність конкуренції на ринку праці як системи понять:

– по-перше, це боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних (доступних) сегментах ринку праці;

– по-друге, це суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах (йдеться передусім про ціну трудових послуг: оплату праці та умови трудової діяльності);

– по-третє, це суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (у тому числі отриманні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід.

Виходячи з такого підходу, учасниками конкурентних відносин на ринку праці можуть бути як роботодавці, так і працівники або особи, які шукають роботу. Конкуренція на ринку праці змушує роботодавців підвищувати вимоги до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання,

відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес. Разом з тим конкурентна боротьба вимагає від працівників постійної турботи про рівень своєї конкурентоспроможності, стимулюючи їх до оновлення знань, перенавчання, набуття другої професії, постійного саморозвитку.

В процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з'являється конкурентоспроможність, а з нею – певні економічні або соціальні зиски.

Наприклад, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск конкурентоспроможної продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, врешті-решт, зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Для осіб, які шукають роботу, конкурентні переваги робочої сили (в освіті, професійних, ділових, моральних якостях, трудових навичках та інших характеристиках, що користуються попитом на ринку праці) дають можливість отримати бажану роботу, мати гарантований дохід, кращі гарантії соціального захисту порівняно з безробітними.

Для окремого працівника конкурентні переваги робочої сили, його трудових послуг (якісні та вартісні), дають змогу отримувати більші економічні, соціальні, статусні вигоди порівняно з іншими працівниками в процесі трудової діяльності, зокрема в оплаті праці, умовах праці, посаді, можливостях кар'єрного зростання, навчання та перенавчання тощо.

Отже, для будь-якого із зазначених учасників конкурентних відносин набуття конкурентних переваг на ринку праці супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Утримання таких переваг потребує постійної турботи про підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

В сучасних умовах актуальним питанням у житті суспільства є підвищення ролі інформаційного ресурсу поряд з трудовими, фінансовими, матеріальними та нематеріальними ресурсами.

Інформаційні технології дозволяють забезпечити злагоджену взаємодію всіх учасників трудових відносин на ринку праці, що дає можливість зробити процес обміну інформацією більш гнучким та адресним, більш цікавим та доступним для споживача. На рисунку 1 зображено структуру взаємодії машинобудівного підприємства з потенційним здобувачем у процесі підбору, оцінки та управління персоналом.

Саме інформація як соціальний ресурс допомагає людині пристосуватися до змін, навчитися жити в умовах постійної невизначеності, виробляти певні стереотипи поведінки, які відповідають новим обставинам. Цінність інформації

полягає й у тому, що вона сприяє досягненню поставленої мети – знайти підходящу роботу.

Зважаючи на зростаючу конкуренцію на ринку праці шукачі використовують найрізноманітніші методи пошуку роботи. Результати дослідження показують, що максимально популярними ресурсами для пошуку роботи виявляються портали з працевлаштування (78%), друзі, родичі, знайомі (55%) [1].

З двох найпопулярніших способів пошуку роботи (портали з працевлаштування та соціальні зв'язки) люди віком від 18 до 45 років вибирають інтернет-портали, а люди віком від 46 років – свої соціальні зв'язки. Це пояснюється тим, що молодь має менше вільного часу, корисних знайомств, а також Інтернет є невід'ємною частиною їх життя, що непритаманне людям зрілого віку [1].

Максимально дієвими ресурсами в пошуку роботи виявилися все ті ж портали з працевлаштування та соціальні мережі – 44 і 38% відповідно. 22% респондентів повідомили, що успіхом закінчилося їхнє спілкування з роботодавцем, який першим до них звернувся з пропозицією [1].

Отже, саме інформаційний ресурс створює своєрідний баланс між роботодавцем і здобувачем, забезпечує безперервний і взаємовигідний зв'язок. Підвищення активності говорить про те, що здобу-

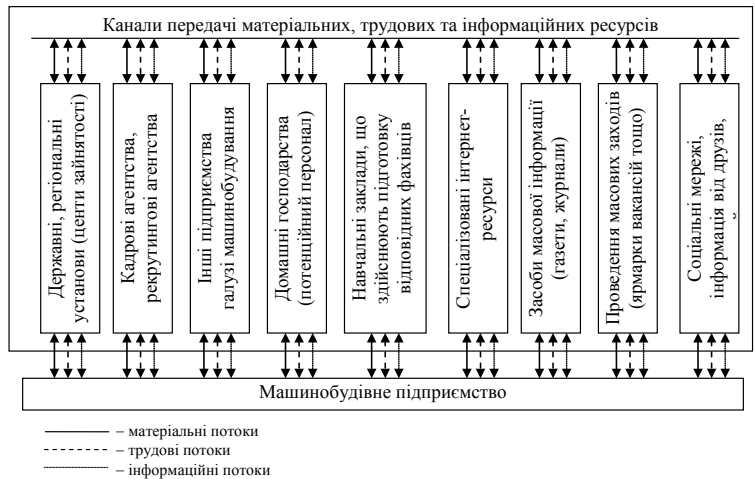


Рис. 1. Взаємодія суб'єктів на ринку праці

Джерело: розробка автора

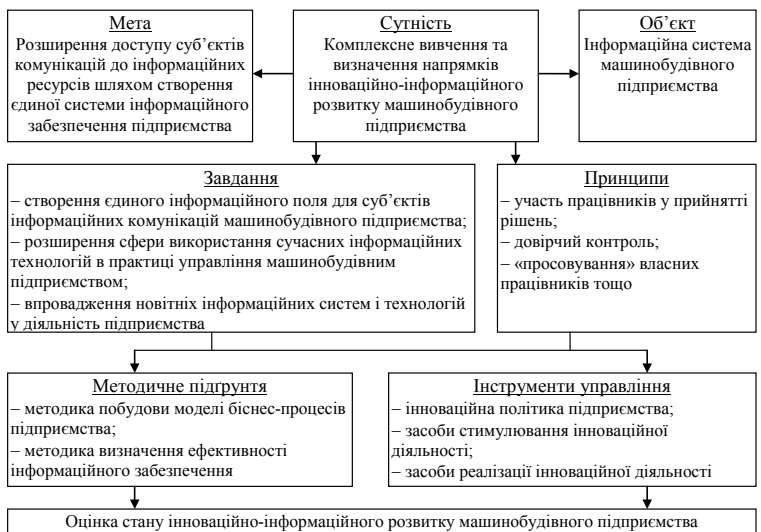


Рис. 2. Концепція інноваційно-інформаційного розвитку машинобудівного підприємства

Джерело: розробка автора

вачам сьогодні складніше влаштуватись на підходяще місце роботи, тому і доводиться бути більш спритними. І про те, що здобувачі готові проявляти себе – вони не впадають в апатію, а інтенсивно намагаються знайти роботу. Роботодавцям у свою чергу потрібно бути більш лояльними при пошуку гідного кандидата, давати можливість молодим спеціалістам реалізувати себе.

Залучення інформаційних технологій до процесу управління в нинішніх умовах забезпечується впровадженням корпоративних інформаційних систем: комплексних комп'ютерних програм, що покликані задовольнити оперативні та стратегічні потреби організації в обробці даних. Протягом останнього десятиліття впровадження комплексних інформаційних систем було прерогативою західних та деяких українських асоціацій, холдингів, концернів. Сьогодні спостерігається зростання інтересу до таких систем більшості великих організацій України. За посилення конкуренції залучення інформаційних технологій надає можливість організаціям різних форм власності та з різних сфер економіки більш ефективно використовувати наявні ресурси. Подібна система управління вважається ефективним механізмом функціонування організації і гарантом для інвесторів щодо зведення до мінімуму можливих управлінських помилок внаслідок нестачі або помилковості інформації. Інформаційні системи автоматизують та оптимізують системи обліку, підтримують прийняття рішень на основі інтегрованого погляду на складові роботи організації: витрати, доходи, реалізацію продукції, надання послуг, виконання робіт, оборотні та основні фонди, обсяги яких визначаються ефективністю праці різних категорій персоналу.

Інформатизація організаційного управління належить до першочергових завдань, що підлягають вирішенню для досягнення постійного економічного ефекту, зростання прибутковості, використання можливостей зовнішнього середовища, підвищення ефективності праці та ефективності діяльності організації в цілому.

Ретроспектива започаткування та поширення використання корпоративної інформаційної системи дозволяє якісно покращити процес управління підприємством. Такий ефект визначається зменшенням трудомісткості процесів обробки і використання даних; якісним покращенням процесів підготовки та прийняття рішень; економією витрат за рахунок скорочення адміністративно-управлінського персоналу, необхідного для забезпечення процесу управління підприємством; переорієнтацією персоналу, звільненого від завдань обробки даних, на більш інтелектуальні види діяльності тощо [4]. Варто зазначити, що викликають сумніви тези щодо економії витрат за рахунок скорочення адміністративно-управлінського персоналу, адже на зміну цій категорії персоналу приходять технічний персонал, необхідний для підтримки інформаційних систем, або витрати на аутсорсинг зазначеної функції. Між тим, вартість інформаційно-технічного персоналу сьогодні посідає перше місце у світі і постійно зростає. Чим більш автоматизованими стають процеси управління організацією, тим більше відповідальності покладається на розробників програмного забезпечення, отож їх межі компетентності значно розширюються останнім часом.

Акцентуємо увагу, що використання інформаційних систем у процесі управління ефективністю праці мають певні межі, адже в процедурах такого управління важливими залишаються психологічні аспекти. Психологічний аспект пов'язаний із обов'язковою наявністю психологічної освіти у менеджерів з персоналу; фізіологічний або медичний – із підвищенням частки осіб, особливо віком

до 40-а років, що перегорають на роботі, отримують психічні розлади внаслідок надмірної відповідальності та інтенсивності праці. Тому процеси управління ефективністю праці, поряд з іншими процесами управління в організації, неможливо і недоцільно повністю автоматизувати, адже вплив людського чинника на нинішньому етапі розвитку економіки і суспільства неможливо повністю спрогнозувати і роль взаємовідносин в системі «працівник – працівник», «працівник – керівник» залишається вагомим мотиваційним аспектом.

Корпоративні інформаційні системи є сукупністю процедур обліку і підтримки прийняття рішень, що забезпечують інтегрований погляд на всі сторони роботи підприємства, а саме: на придбання, склад, продаж, фінанси і персонал та ін. Можемо спостерігати зміну на краще уявлень керівництва про сучасні корпоративні інформаційні системи та доцільність їх використання в роботі підприємств [6, с. 244–246].

Можливості застосування програмних продуктів для управління ефективністю праці та нормалізації характеристик праці (які ми розглядаємо як фактори ефективності), проаналізовано у таблиці 1 шляхом визначення функціональних складових комплексних та спеціальних комп'ютерних програм, що пропонуються на ринку інформаційних послуг України.

Концепцію інноваційно-інформаційного розвитку машинобудівного підприємства можна показати як систему положень щодо раціоналізації управлінської діяльності шляхом впровадження новітніх інформаційних технологій, інформаційної підтримки розробки управлінських рішень (рис. 2).

Розв'язання поставлених завдань можливе при виконанні певних умов:

- відповідність інформаційного забезпечення загальним закономірностям розвитку системи управління;
 - компетентність власників інформаційних ресурсів у питаннях підтримки бізнес-процесів підприємства;
 - вдосконалення інформаційного забезпечення відповідно до змін економічного механізму господарювання на основі методів економічного аналізу, обліку і контролю за ефективним використанням ресурсів;
 - участь в діяльності системи всіх структур підприємства, а також суб'єктів зовнішнього середовища та ефективне використання їх можливостей;
 - ефективне використання можливостей нових інформаційних технологій.
- Оцінку стану інформаційного забезпечення управління підприємством запропоновано здійснювати на основі таких показників:
- наявність систематизованих методів отримання інформації;
 - забезпеченість інформаційними каналами передачі даних;
 - ступінь стандартизованості оформлення та передачі інформації;
 - ступінь забезпечення конфіденційності при передачі інформації;
 - рівень захисту інтернет-сервісів;
 - ступінь автоматизації бізнес-процесів;
 - ступінь інтеграції систем автоматизації різних бізнес-процесів.

Висновки і пропозиції. На підставі вищевикладеного можна зробити висновки, що одним з напрямів їх підвищення ефективності управління персоналом виступає поширення практики використання нових інформаційних, програмних, комп'ютерних технологій на всіх етапах циклу управління. Найскладнішими завданнями в про-

цесі управління є підвищення раціональності використання ресурсів і власне стимулювання зростання ефективності праці.

Орієнтуючись на раціональне використання людських ресурсів, варто розширити межі управління ефективністю праці з традиційного стимулювання підвищення економічної ефективності праці (продуктивності праці та рентабельності праці) до врахування соціальної та організаційної ефективності праці. Соціальна ефективність праці пов'язана із врахуванням якісних її аспектів (якості затрат праці та результатів праці) та забезпеченням потреб і реалізацією інтересів працівника та всього трудового колективу в процесі праці. Організаційна ефективність праці характеризує якість процесу праці, його раціональність, а також послідовність та збалансованість бізнес-процесів.

Комплексне управління ефективністю праці з урахуванням зазначених підходів складається з

методів та інструментів оптимізації рівнів якості, складності, інтенсивності, напруженості та важкості, яким чимдалі менша увага приділяється на практиці, між тим негативний вплив невідповідності ступенів згаданих характеристик особистим властивостям працівників позначається на їх спроможності продукувати конкурентні результати праці будь-якого значення.

Таким чином, вважаємо за доцільне звертати особливу увагу в процесі залучення інформаційних систем в управління персоналом не лише на автоматизацію та зменшення частки рутинної монотонної роботи, а й на постійний збір необхідної інформації щодо рівнів якості, складності, напруженості, інтенсивності та важкості праці з метою прийняття вчасних та доречних управлінських рішень щодо поточного та стратегічного управління персоналом та забезпечення ефективної праці.

Список літератури:

1. Аналітика ринку праці: база даних [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rabota.ua/info/analitika.aspx>.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посіб. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
3. Дубов В.Д. Інформаційне суспільство в Україні: глобальні виклики та національні можливості. Аналітична доповідь / В.Д. Дубов, О.А. Ожеван, С.Л. Гнатюк – К.: НІСД, 2010.
4. Киричук О.В. Стратегії поведінки аплікантів на ринку праці та їх психологічні характеристики / О.В. Киричук // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2005. – № 2. – С. 31–35.
5. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
6. Сафонова Н.Б. Сучасні інформаційні технології в системі управління персоналом на підприємствах споживчої кооперації України / Н.Б. Сафонова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2009. – Ч. 1, № 6(136). – С. 244–246.
7. Скороходов В.А. Автоматизоване робоче місце менеджера: навч. посіб. / В.А. Скороходов, І.М. Худякова. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 416 с.
8. Томашевський О.М. Інформаційні технології та моделювання бізнес-процесів: навч. посіб. / О.М. Томашевський, Г.Г. Цегелик, М.Б. Вітер та ін. – К.: ЦУЛ, 2012. – 296 с.

Мизерная Т. В.

Хмельницький національний університет

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Резюме

Исследована система управления персоналом машиностроительных предприятий с учетом современных информационных технологий в конкурентной среде. Проанализированы возможности достижения экономического эффекта управления персоналом за счет синергетического эффекта применения различных механизмов и инструментов повышения требований к компетенции и профессионализма своих работников, инвестирование их непрерывного обучения, отбора на рынке труда наиболее квалифицированных специалистов, постоянного внедрения инноваций в производственный процесс с целью повышения конкурентоспособности машиностроительных предприятий Украина.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, компетенции, конкурентная среда, конкурентоспособность персонала, эффективность системы управления персоналом, производственный процесс.

Mizerna T. V.

Khmelnytsky National University

FEATURES OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES HR

Summary

The system of personnel management engineering companies based on modern information technology in a competitive environment. Analyzed the possibility of achieving the economic effects of Personnel Management through a synergistic effect of different mechanisms and instruments for increasing requirements for the competence and professionalism of its employees, investing their continuous training, selection of the labor market most qualified professionals, constant innovation in the production process in order to increase the competitiveness of engineering companies Ukraine.

Keywords: HR, IT, competence, competitive environment, competitive staff, efficiency of personnel management, manufacturing process.