



УДК 004.4:005.95

Мороз М. М.¹

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Проаналізовано поняття інформаційного забезпечення та визначено його роль в системі управління персоналом. Схематично представлено передачу та одержання інформації в узагальненому вигляді та показано вміст інформаційного забезпечення системи управління персоналом. Проаналізовано переваги та недоліки застосування інформаційного забезпечення.

***Ключові слова:** інформація, інформаційне забезпечення, система управління персоналом, позамашичне інформаційне забезпечення, внутрішньомашинне інформаційне забезпечення.*

ВСТУП

Сучасні інформаційні технології на сьогоднішній день розвиваються дуже швидко, що зумовлює зміни в організації діяльності будь-якої установи незалежно від сфери діяльності. Це зумовлено постійним науково-технічним прогресом, зміною ролі людини у веденні діяльності управління та необхідністю залучення нових, нестандартних методів та засобів для прийняття ефективних управлінських рішень. Адже саме правильні управлінські рішення забезпечують цілковиту керованість системи та її конкурентоспроможність. В умовах постійних змін економічної ситуації країни ефективна діяльність систем управління персоналом можлива лише за наявності комплексної системи, яка охоплює різні ланки управління, зокрема управління фінансами, персоналом, постачанням та збутом тощо. Основні вимоги, що ставляться до інформаційної системи, – це її автоматизація, комплексність та доступність. Саме тому надзвичайно вагома роль в системі управління персоналом відводиться інформаційному та програмному забезпеченню.

Незважаючи на великі досягнення інформаційних технологій у сфері управління, на сьогоднішній день їх роль продовжує посідати значне місце та зростати. Вплив інформаційних технологій на

¹ Рецензент – д. е. н., професор Крупка М. І.



діяльність та побут людини очевидні, неможливо здійснювати ефективне управління персоналом без інформаційного забезпечення, що відповідало б ряду вимог. Це зумовлено тим, що управління людським ресурсом, незважаючи на сферу діяльності, використовує великий різновид інформаційних технологій в залежності від змісту визначених етапів процесу прийняття управлінських рішень та завдань, що ставляться для досягнення поставлених цілей.

Основним завданням сучасних інформаційних систем та технологій є можливість спрощення виконання основної діяльності працівником, вивільнення значної кількості робочого часу від постійного аналізу документації та розробки нових стратегій управління, пошук нових ефективних методів управління людським капіталом. До таких висновків схильні такі науковці, як А. Я. Кібанов, І. Н. Герчікова, А. В. Карпов, Г. І. Куліков.

В основі управління діяльністю будь-якої організації лежить збір, аналіз обробка та передача інформації різного характеру, що дає можливість говорити про необхідність ефективних інформаційних технологій, призначених для перетворення вхідних (первинних) даних у результативну інформацію. Інформаційні технології в даному контексті можна розглядати як систему методів збору інформації та її переробки з одного виду в інший.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Проаналізувати роль інформаційного забезпечення в системі управління персоналом, визначити поняття інформаційного забезпечення, розкрити особливості використання інформаційного забезпечення в системах управління персоналом.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На сьогоднішній день інформація є ключовим елементом ефективного та своєчасного управління не лише персоналом, але і підприємством та будь-якою організацією загалом. На даному етапі розвитку ринкових відносин інформація виступає в ролі первинного ресурсу, що за своєю значущістю не поступається матеріальним ресурсам, ресурсами сировини тощо [2].

Інформаційний потенціал, на відміну від деяких ресурсів підприємства, організації, при найбільш частому його використанні має здатність до збагачення та збільшення, що, у свою чергу, призводить до формування та прийняття ефективних управлінських рішень.

Інформаційне забезпечення управління персоналом, на нашу думку, характеризує зв'язок інформації з різними системами управління та управлінськими процесами загалом. Дане поняття розглядається не лише як цілісний елемент, включаючи усі функції управління, але і як окремі функціональні управлінські роботи, що



дають змогу швидко виявляти та коригувати поставлені завдання та прийняті рішення.

Завданням інформаційного забезпечення є збір та переробка інформації, що необхідна для прийняття обґрунтованих та конкурентоспроможних управлінських рішень, передача інформації про стан та діяльність організації загалом на усі необхідні рівні та взаємний обмін між усіма взаємопов'язаними підрозділами.

Поняття інформації є достатньо об'ємним та широко розповсюдженим у наш час і застосовується у всіх сферах. Інформація має своє джерело (витік) та з'єднуючі ланки, які вона проходить на своєму шляху до кінцевого одержувача. Одним із негативних моментів під час передачі інформації є процес затримки та спотворення, оскільки, незалежно від напрямку передачі, вона акумулюється та фільтрується безліччю посередників (рис. 1).

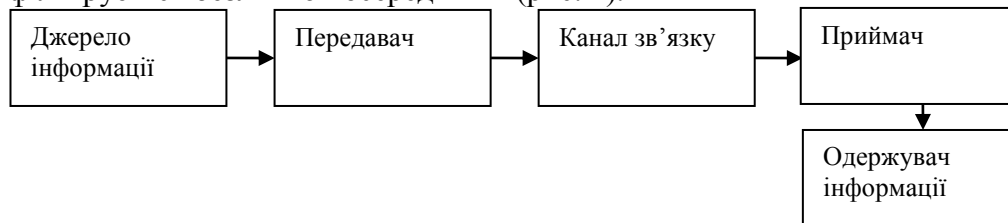


Рис.1. Схема передачі та одержання інформації в одному напрямку
(власна розробка)

У залежності від адресата, інформація може бути узагальнена (від підлеглих до керівника) та конкретизована (від керівника до підлеглих). Необхідною умовою ефективного та правильного прийняття рішення є максимально швидка передача інформації за умови мінімального її спотворення.

Відповідно до організаційної структури організації, невід'ємною складовою є функціональні та лінійні зв'язки між різними ланками. Тому ми будемо вважати, що потік інформації класифікується на вертикальний (за умови функціональних зв'язків) та горизонтальний (за умови горизонтальних зв'язків).

Група зарубіжних вчених [6, 8, 9] вважає, що інформаційна система – це набір пов'язаних між собою компонентів, який збирає, обробляє, зберігає і поширює інформацію за допомогою сучасних технічних засобів та наукових методів. Ми погоджуємося з даним визначенням, проте вважаємо за доцільне розглядати інформаційну систему як керовану, так і керуючу водночас, що дає змогу одержувати актуальну та достовірну інформацію за всіма сферами діяльності, без тимчасових затримок та за умови відсутності впливу людського фактору, який за своєю природою може бути як упередженим, так і суб'єктивно трактованим (рис. 2),

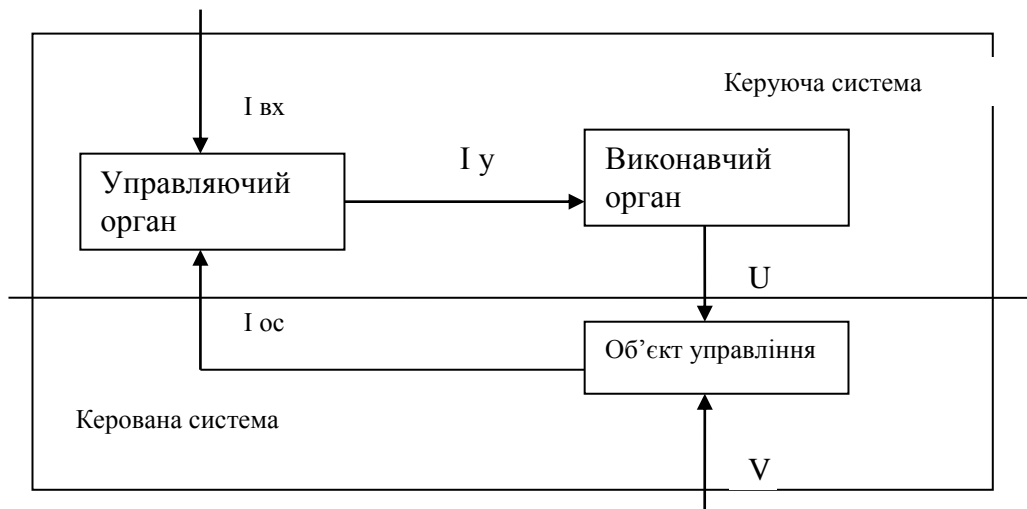


Рис. 2. Блок-схема утворення інформаційної системи як одного з важливих елементів ефективної управлінської діяльності (власна розробка)

де $I_{вх}$ – вхідна інформація про те, в якому стані об'єкт управління повинен бути;

$I_{ос}$ – цікавиться інформацією про поточний стан об'єкта;

$I_{у}$ – керуюча інформація в результаті порівняння;

U – вплив виконавчого органу на об'єкт;

V – відхилення стану об'єкта управління під впливом зовнішнього середовища.

Управління персоналом відбувається на основі великої кількості прийнятих, узгоджених та реалізованих рішень, які спрямовані на досягнення основної мети функціонування організації. Розробка таких рішень неможлива без залучення інформаційного забезпечення, що являє собою сукупність реалізованих рішень по обсягу, розміщенню і формам організації інформації, які циркулюють в системі управління при її безпосередній діяльності. Основним елементом використання інформаційного забезпечення є оперативна інформація, нормативно-довідкова інформація (НДІ), класифікатори техніко-економічної інформації та системи документації (як уніфіковані, так і спеціальні).

Розробка інформаційного забезпечення в системі управління персоналом має відповідати ряду організаційно-методичних вимог та вимог до якості інформації:

- раціональній інтеграції обробки інформації з мінімальним дублюванням її в інформаційній базі;
- можливість обробки інформації за допомогою технічних засобів та вимог до якості інформації;



- комплексність – (інформація повинна містити комплексний характер по відображенню всіх ланок діяльності: технологічної, технічної, економічної, організаційної та соціальної);
- оперативність – інформація повинна надходити одночасно з проходженням процесу в керованій системі або ж збігатися з моментом його закінчення;
- систематичність – необхідна інформація повинна надходити безперервно та систематично;
- достовірність – одержана інформація повинна бути сформована за допомогою точних вимірів [3].

На етапі розробки та проектування інформаційного забезпечення для здійснення ефективного управління персоналом обов'язково повинен бути уточнений склад, форма подачі та структура інформації, яка підлягає збору, обробці та видачі інформації для прийнятої технології управління. Інформаційне забезпечення структурного підрозділу управління персоналом можна виокремити як комп'ютеризоване (зберігається в електронному вигляді) та документальне (інформація, що зберігається у паперовому вигляді) (рис. 3).

Розглядаючи загальний зміст інформаційного забезпечення системи управління персоналом, необхідно уточнити основні відмінності між комп'ютерним інформаційним забезпеченням та документальним. До документального інформаційного забезпечення ми відносимо ту інформацію, яка піддається загальній системі класифікацій та кодування, що існує в організації, внесення змін в документацію, систему управлінської документації. Додатково можна віднести ту частину інформаційних повідомлень, службових записок, які приймаються відповідними управлінським об'єктом для здійснення необхідних операцій з інформації без застосування комп'ютерного програмного забезпечення.

Документальна сфера характеризується рухом документів між керуючою та керованою системами. Документи в даному випадку прямують від органу управління у вигляді наказів, планових завдань, розпоряджень, а від об'єкта управління – у вигляді обліково-звітної інформації. Це інформаційне забезпечення дозволяє проводити ідентифікацію об'єкта управління, надавати дані у вигляді документів і формалізувати інформацію [1].

Відмінність комп'ютерного інформаційного забезпечення відображається у формуванні та наповненні масивів даних, які формують інформаційну базу системи. Доступ до інформації, що назбиралась у відповідних масивах даних, відбувається безпосередньо за участю комп'ютерного інформаційного забезпечення, що формує загальну систему з управління, накопичення та ведення доступу до інформації.

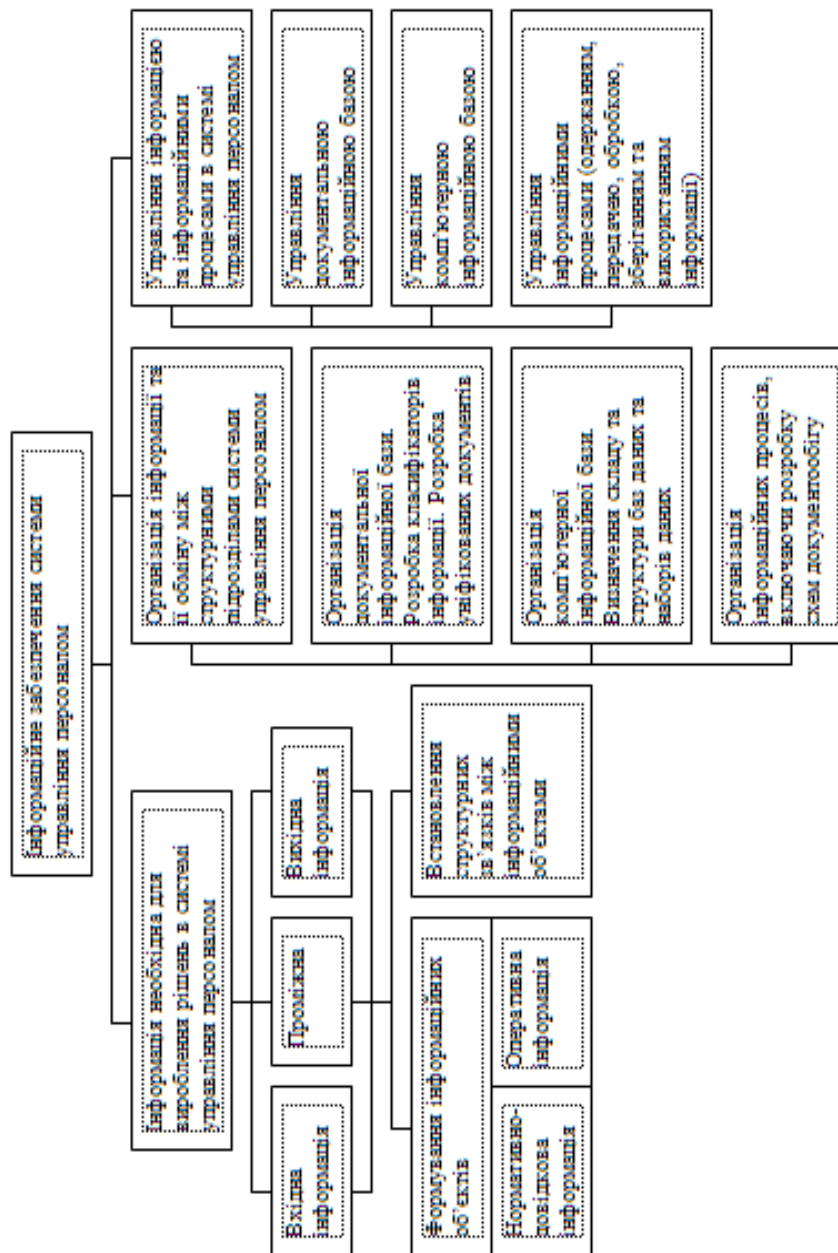


Рис. 3. Вміст інформаційного забезпечення системи управління персоналом

* Джерело: власна розробка

В умовах глобалізації економіки держави використання інформаційних технологій не лише в системі управління персоналом, а й в управлінні організацією в цілому дозволяє здійснювати оперативне та стратегічне управління за умов кількісної та якісної ефективностей, економічності та рентабельності. Під якісною ефективністю ми розуміємо досягнення найкращого з можливих результатів управлінської діяльності. Термін «кількісна ефективність» полягає в



досягненні найкращих кінцевих показників, що сприяють досягненню найбільш високої продуктивності праці. Рентабельність призводить показники на вході і на виході системи до найкращого співвідношення (наприклад, співвідношення між витратами і отриманими результатами). Економічність у використанні інформаційного забезпечення означає мінімальну витрату ресурсів для здійснення і прийняття управлінського рішення.

Використання у діяльності організації інформаційно-технічних нововведень дає змогу скоротити та здешевити апарат управління.

Тому, згідно з вищевикладеним, інформація носить не лише пізнавальний, але й прогресуючий характер, оскільки вона тісно пов'язана з соціально-економічним розвитком держави, появою на ринку інноваційних продуктів та впровадженням наукових розробок у діяльність організацій різних сфер діяльності.

Від вдосконалення інформаційного забезпечення управління персоналом можливі наступні позитивні результати:

- зменшення вимог до обробки даних;
- зменшення вартості обслуговування;
- покращення якості інформації;
- підвищення продуктивності;
- прискорення обслуговування;
- нові виробничі потужності;
- прийняття більш впевнених рішень;
- уникнення зростання чисельності персоналу;
- економія фонду заробітної плати;
- покращення контролю;
- повне використання програмного забезпечення;
- оперативність контролю, можливість одержати несуперечливі та точні дані про структуру, позиції штатного розпису та працівників;
- жорсткий контроль за діяльністю дочірніх установ;
- налаштовану систему розробки звітної документації;
- перехід на нові технології та методи роботи;
- покращення умов праці;
- гнучкість управління. [4].

Узагальнюючи думки вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі інформаційних технологій, слід виділити наступні недоліки в роботі з персоналом:

- повністю або часткова відсутня комп'ютерна грамотність;
- недостатнє розуміння ролі інформаційного забезпечення під час виконання посадових обов'язків працівниками;
- частково або повністю відсутнє бачення використання інформаційних технологій під час досягнення стратегічних цілей на підприємстві.



- Інформатизація в сучасних умовах базується в основному на використанні обчислювальної техніки. Це багатоаспектний процес, що включає в себе:
- формування відповідної техніко-обчислювальної бази (із застосуванням нових інформаційних технологій та сучасних електронно-обчислювальних і комунікаційних засобів);
- організація виробництва та сфери розподілу інформаційно-обчислювальних послуг;
- обробка механізму інформаційного обслуговування та створення діючої системи управління даними процесами;
- впровадження та експлуатацію прогресивних форм, методів та засобів здійснення інформаційної діяльності в процесах управління, а також створення для цього необхідних матеріально-технічних, організаційно-економічних та соціальних умов [5].

ВИСНОВКИ

Здійснивши аналіз та врахувавши роль інформаційного забезпечення, ми можемо зробити висновок про те, що ефективна діяльність будь-якої організації, яка перебуває у постійних змінах, що зумовлені ринковими змінами економіки, неможлива без коректного використання (застосування) інформаційних технологій. Управління персоналом здійснюється на основі великої кількості рішень, що приймаються, погоджуються, реалізуються, та які спрямовані на досягнення реалізації основної цілі ефективного функціонування організації. Розробка таких нестандартних рішень неможлива без використання інформаційного забезпечення.

Застосування різноманітних економічних методів, новітніх розробок у сфері комп'ютерних технологій дає можливість для вирішення ряду нестандартних задач, які постають перед керівниками та менеджерами при здійсненні управлінської діяльності.

На сьогоднішній день важливим фактором залишається кваліфіковане використання сучасних інформаційних технологій, що дає можливість забезпечити кількісну та якісну ефективність, економічність та рентабельність управлінської діяльності. Іншими словами, досягнути найкращого з можливих результатів управлінської діяльності.

Ринкова економіка країни та її конкурентоспроможність суттєво залежить від впливу інформаційного забезпечення та нових технологій, що впливають на неї. Саме тому завчасне прогнозування та аналіз можливих результатів діяльності є міцним фундаментом для успішної діяльності будь-якої організації.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Рыков В. В. Обработка нечисловой информации. Управление знаниями. – М. : МФТИ, 2007. – 129 с.
2. Управление персоналом в организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 324 с.
3. Шаперенков А. В. Методологічні



засади ефективного управління персоналом банку // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наукових праць. Т. 9 – Суми : ВВП «Мрія-1» ЛТД, УАБС, 2004. – С. 333-340. 4. Білорус Т. В. Інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту // Актуальні проблеми економіки № 4 (34) – 2004. – С. 170-175. 5. Дозорцев В. М. Тенденции развития современных корпоративных информационных систем / В. М. Дозорцев, Н. В. Шестаков // Планета КИС, 2000. – 184 с. 6. Максимцов М. М., Игнатьева А. В., Комаров М. А. и др. Менеджмент : учебник. – М. : ЮНИТИ, 2006. – 416 с. 7. Автоматизированные информационные технологии в экономике Ред. Г. А. Титоренко. – М. : Юнити, 2006. 8. В. В. Никитин. Информационно-методическое обеспечение перечня формирования направлений и специальностей в области информационно-коммуникационных технологий. – М. : МАКС Пресс, 2006. – 319 с. 9. Мескон М., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. – М. : Дело, 2002. – 359 с.

Дата надходження до редакції – 15.03.2012 р.