

Аналіз автоматизованих систем, створених для автоматизації процесів управління персоналом Збройних Сил України

Резюме. Проаналізовані системи Збройних Сил України, які використовуються в інтересах кадрових органів, наведені їх основні функції та структурні схеми. Зроблений загальний висновок щодо стану зазначених систем.

Ключові слова. Інформаційні технології; автоматизовані системи; інформаційно-аналітичні системи; програмний комплекс; інформаційні системи; управління персоналом.

Постановка проблеми. Фахівець кадрового органу Збройних Сил України (далі – ЗС України) в процесі виконання функціональних обов'язків повинен проаналізувати та узагальнити значний обсяг інформації щодо нормативних вимог, характеристик посади та її вимог до кандидатів, особистих даних кандидатів на посади тощо. За умови, що на одного фахівця кадрового центру з питань супроводження кар'єри військовослужбовців припадає близько 300 осіб [1], можливостей людини ефективно обробити такий обсяг інформації виявляється недостатнім. Це вимагає пошуку та реалізації нових форм і методів управління кар'єрою військовослужбовців ЗС України. Одним із шляхів вирішення зазначених проблем є автоматизація процесу управління кадрами.

Інструкцією з організації обліку особового складу Збройних Сил України, затвердженої наказом Міністерства оборони України 26 травня 2014 року № 333, визначено вимоги щодо удосконалення системи обліку бойового та чисельного складу військ із застосуванням автоматизованих систем управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У публікаціях з питань управління кадровими процесами в Збройних Силах України неодноразово зазначається, що кадрові органи ЗС не мають відповідного аналітичного забезпечення [2].

Питання застосування інформаційних технологій для оцінки ефективності функціонування системи кадрового менеджменту ЗС України розглядалися фахівцями Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України [3, 4].

Проте у цих публікаціях лише наголошується на необхідність автоматизації кадрових органів без будь-якої конкретизації.

На сьогодні у ЗС України є ряд автоматизованих систем, які використовуються у діяльності кадрових органів. Для розроблення коректних рекомендацій щодо подальшої автоматизації діяльності кадрових органів необхідно провести аналіз стану зазначених систем та визначитись із подальшими заходами щодо приведення їх до вимог кадрових органів в умовах переходу до стандартів НАТО.

Метою статті є порівняльний аналіз автоматизованих систем, створених для автоматизації процесів обліку та управління персоналом ЗС України, оцінка їх відповідності потребам (вимогам) сучасного кадрового менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Удосконалення системи управління ЗС України має базуватися на застосуванні новітніх методів управління, впровадженні сучасних інформаційних технологій, методів оперативного аналізу інформації, підтримки процесів прийняття рішень на основі інтегрованого інформаційного середовища [5].

Система управління особовим складом є однією з основних систем, що повинна забезпечити визначену боєздатність ЗС України. В умовах побудови професійної армії до зазначеної системи пред'являються підвищені вимоги щодо оптимального забезпечення потреб ЗС у професійно підготовлених військовослужбовцях та працівниках, здатних якісно вирішувати складні військово-професійні завдання. Це вимагає пошуку та реалізації нових форм і методів управління людськими ресурсами ЗС України. Одним із шляхів вирішення зазначених проблем є автоматизація процесів управління.

На сучасному етапі у роботу кадрових

органів ЗС України впроваджені (поставлені на озброєння або використовуються у відповідних підрозділах) наступні автоматизовані системи (далі – АС):

інформаційно-аналітична система обліку особового складу ЗС України “Персонал”;

комп’ютерна система центрів комплектування ЗС України військовослужбовцями за контрактом “Контрактник”;

програмний комплекс “Автоматизація роботи районного (міського) комісаріату при проведенні призову громадян” “Призов”;

єдина система управління адміністративно-господарськими процесами ЗС України, підсистема “Особовий склад”;

програмна система обліку оборонних ресурсів військового формування “Русло-1С”;

інформаційно-аналітична система планування мобілізаційного розгортання ЗС України “Ствол-М/1”.

У результаті аналізу та оцінки стану

зазначених АС було визначено їх функціональне призначення, переваги та недоліки.

Інформаційно-аналітична система обліку особового складу ЗС України “Персонал” (далі – ІАС “Персонал”) призначена для підтримки єдиного персонального, штатно-посадового та статистичного обліку особового складу ЗС України, аналізу даних усіх категорій персоналу, а також для підбору кадрів.

Включає засоби автоматизації всіх рівнів управління: Генеральний штаб ЗС України (Головне управління персоналом ГШ ЗС України, Кадровий центр ЗС України), види ЗС України (кадрові центри видів ЗС України), управління армійських корпусів і повітряних командувань (управління особового складу), управління бригад, полків, окремі військові підрозділи, установи, навчальні заклади (адміністративні відділи). Структура ІАС “Персонал” представлена на рисунку 1.



Рис. 1. Структура ІАС "Персонал"

Комп’ютерна система центрів комплектування ЗС України військовослужбовцями за контрактом "Контрактник" (далі – КСЦК "Контрактник") була розроблена для автоматизації робіт центрів комплектування ЗС України військовослужбовцями за контрактом. На сьогодні центри комплектування ЗС України військовослужбовцями за контрактом розформовані і функції комплектування військовослужбовцями за контрактом покладені на військові комісаріати та командирів

військових частин (підрозділів) (рис. 2).

КСЦК “Контрактник” реалізує функції збирання і узагальнення інформації про: хід відбору кандидатів та комплектування вакантних посад; відбір і тестування кандидатів; комплектування ЗС України військовослужбовцями контрактної служби; облік резервістів у центрах комплектування.

Також КСЦК “Контрактник” має можливість:

формування електронного повідомлення у військових частинах, з'єднаннях та об'єднаннях для інформування інших рівнів про наявність вакантних посад;

забезпечення відбору кандидатів для зарахування на посади військовослужбовців за контрактом у ЗС України з урахуванням завдань та пріоритетів щодо комплектування ЗС України;

аналізування інформації з комплектування ЗС України військовослужбовцями контрактної служби; оперативного обміну інформацією між рівнями управління з використанням ресурсів автоматизованої системи управління повсякденною діяльністю ЗС "Дніпро"; ведення сайту інформування про контрактну службу.



Рис. 2 Структура КСЦК "Контрактник"

Програмний комплекс "Автоматизація роботи районного (міського) комісаріату при проведенні призову громадян" "Призов" (далі – ПК "Призов") входить до складу комплексу довідково-інформаційних задач, які створені для забезпечення процесу планування на рівні районного військового комісаріату, його других відділень.

ПК "Призов" забезпечує створення та підтримку баз даних (далі - БД) за періодами з автоматичним винесенням до архіву усіх призовників, знятих з обліку з різних причин, формування об'єктивних звітів, обмін одиницями інформації між рівнями управління, використання цих БД для обміну інформацією з іншими підсистемами автоматизованої системи "Ствол-М/1".

ПК "Призов" забезпечує виконання наступних функцій:

створення електронної картотеки персонального обліку призовників і відображення персональної інформації в необхідному вигляді;

можливість ручного редагування облікових даних при їх зміні у призовника;

формування бази даних за періоди з автоматичним винесенням в архів усіх призовників, знятих з обліку з різних причин;

формування звітів за запитом користувача.

Єдина система управління

адміністративно-господарськими процесами Збройних Сил України (далі - ЄСУ АГП ЗС України) була впроваджена з метою досягнення прозорості адміністративно-господарської діяльності ЗС України, оптимізації процесів планування, розподілу та використання фінансових, матеріальних й інших ресурсів для забезпечення життєдіяльності військ (сил) та інтеграції в єдину функціонально-інформаційну систему на єдиній програмній платформі усіх розробок з автоматизації процесів адміністративно-господарської діяльності, що проводяться у ЗС України.

Підсистема "Особовий склад" ЄСУ АГП ЗС України призначена для підтримки ділових процесів, пов'язаних з веденням організаційної структури ЗС України, адмініструванням персоналу, з кадровим маркетингом та розвитком персоналу. Структура схема зазначеної підсистеми представлена на рисунку 3.



Рис. 3 Структура підсистеми “Особовий склад” ЄСУ АГП ЗС України

Основними функціями підсистеми “Особовий склад” є:

розроблення та ведення організаційних структур ГШ ЗС України та МО України;

розрахунок потреб ЗС України на визначені терміни;

розроблення штатів та переліків змін до них з урахуванням проведення організаційних директив і ведення штатно-посадових книг;

ведення штатно-посадового обліку та персонального обліку військовослужбовців та працівників ЗС України;

підтримка та управління процесами з питань прийняття на військову службу (роботу), призначення на посади, переміщення по службі, присвоєння військових звань (рангів державним службовцям), нагородження, атестування, відрадження та звільнення особового складу;

підтримка процесів підготовки і навчання особового складу;

кадровий маркетинг щодо підбору та розстановки кадрів на основі багатокритеріального пошуку кандидатів і вакансій;

планування комплектування слухачами та розподіл випускників вищих військових навчальних закладів ЗС України;

кадровий маркетинг щодо підбору та розстановки кадрів на основі багатокритеріального пошуку кандидатів і вакансій;

формування ступенів кар'єрного росту військовослужбовців та державних службовців

ЗС України;

підготовка інформаційно-аналітичної звітності по всіх показниках персонального та штатно-посадового обліку, формування статистичних звітів за формами, встановленими керівними документами.

Програмна система обліку оборонних ресурсів військового формування “Русло-1С” (далі – ПС “Русло-1С”) призначена для удосконалення технології збору даних оборонного планування шляхом автоматизації процесів формування бази даних про наявність, стан та потребу в оборонних ресурсах на рівні військових частин (формувань), яка завершується автоматизованим завантаженням “Формулярів військових частин (установ)” (рис. 4).

За допомогою ПС “Русло-1С” здійснюється комплексна автоматизація бухгалтерського обліку військової частини з одночасним формуванням облікових даних про наявність і використання оборонних ресурсів, які експортуються до електронного Формуляра військової частини ІАС “Ресурс”.

Функціями ПС “Русло-1С”, які стосуються роботи кадрових органів, є введення даних, що описують організаційну структуру військової частини (установи) та ведення бази кадрових даних по особовому складу військової частини (установи). Передбачено формування загальних, універсальних, спеціалізованих та регламентованих звітів.

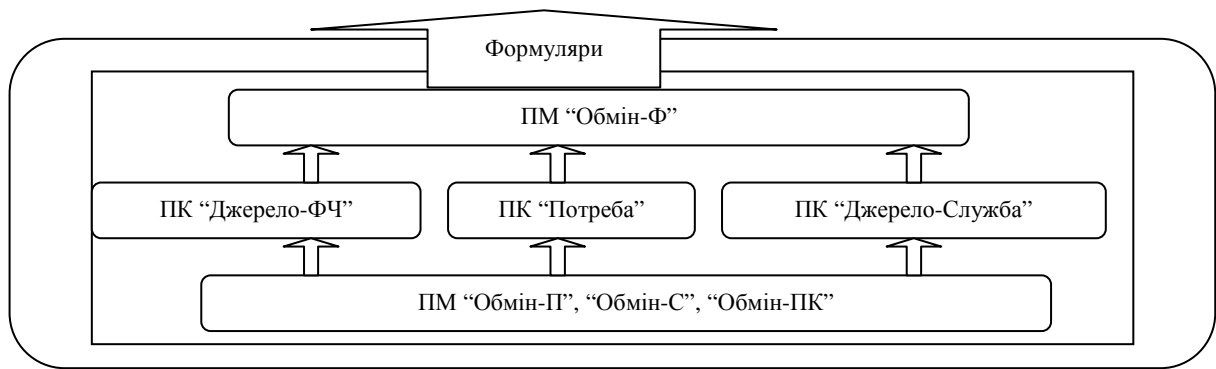


Рис. 4 Структура ПС “Русло-1С”

На теперішній час прийнято рішення щодо розгортання ПС “Русло” в окремих військових частинах, тому база даних зазначеної ПС може бути джерелом даних для АС кадрових органів вищого рівня (рис. 5).

Інформаційно-аналітична система планування мобілізаційного розгортання Збройних Сил України “Ствол-М/1” (далі – ІАС “Ствол-М/1”) призначена для забезпечення своєчасного подання системі управління достовірної інформації, необхідної для прийняття ефективних рішень у процесі планування мобілізаційного розгортання в ЗС України та

проведення аналізу цієї інформації, автоматизації діяльності органів оборонного планування та військових комісаріатів.

ІАС “Ствол-М/1” забезпечує облік та аналіз стану мобілізаційної готовності з’єднань та частин ЗС України, формування звітної документації у відповідності з діючими нормативними документами, а також облік, планування та аналіз мобілізаційних та призовних ресурсів. ІАС “Ствол-М/1” складається з окремих програмних комплексів, структура яких наведена на рисунку 5.



Рис. 5 Структура ІАС “Ствол-М/1”

ІАС “Ствол-М/1” не є системою, яка безпосередньо використовується кадровими органами. Проте зазначена ІАС є джерелом інформації щодо організаційно-штатної структури військових підрозділів, мобілізаційних та призовних ресурсів. Під час розроблення ІАС було передбачено обмін даною інформацією з іншими АС.

У результаті аналізу недоліків було визначено, що основна причина незадоволення користувачів інформаційною системою, а в даному випадку кадрових органів, криється не в якості обраної АС, а в тому, що етапу підготовки до вибору та впровадженню АС не було приділено достатньо уваги та від АС очікували такі переваги, досягти які вони в принципі не

можуть.

Усі існуючі для використання HR-рішення можна розділити на дві базові групи:

спеціалізовані системи з управління персоналом, призначені для автоматизації широкого спектра процесів - від обліку персоналу та розрахунків заробітної плати до реалізації набору управлінських функцій;

вузькоспеціалізовані системи, що автоматизують окремі процеси, як, наприклад: добір або оцінка персоналу, розрахунки заробітної плати з урахуванням специфіки установи.

До першої групи відносяться ЄСУ АГП ЗС України.

До другої групи відносяться ІАС

“Персонал”, КСЦК “Контрактник”, ПК “Призов”, Русло, ІАС “Ствол-М/1”.

АС першої групи, як правило, входять до інтеграційних систем, де інші функціональні процеси (наприклад, побудова організаційної

структурі) виконуються однією з підсистем загальної системи. Тому завантаження (обмін) з інших систем не потрібно.

Схема інформаційної взаємодії АС другої групи наведена на рис. 6.

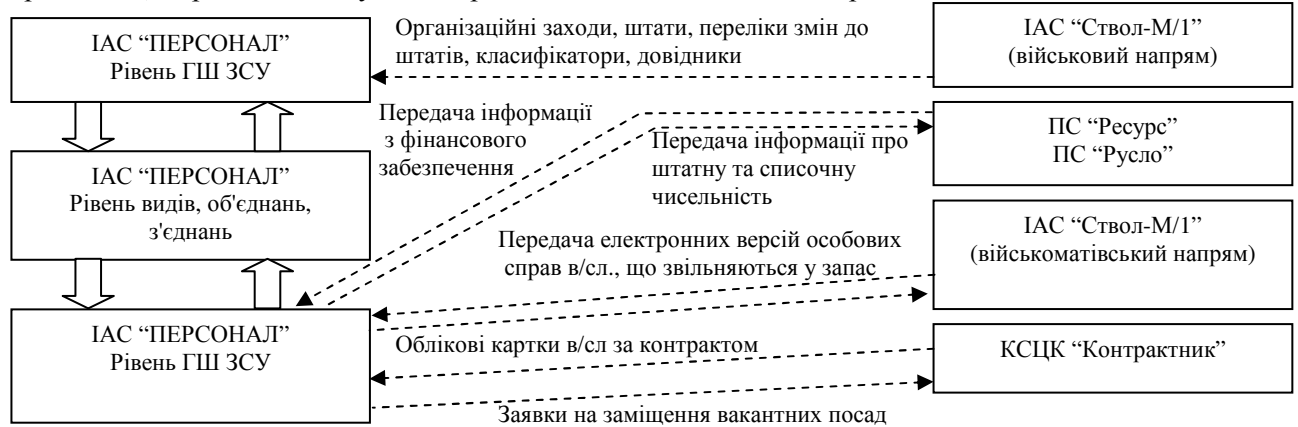


Рис. 6 Схема інформаційної взаємодії АС

Якщо взяти у якості критерію лише кількість бізнес-процесів (функцій) кадрової роботи [6-8], які автоматизують АС кадрових органів, можна отримати наступні показники (таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз існуючих АС кадрових органів ЗС України

№ з/п	Функціональність	Кількість процесів, од.	Впровадження процесів в автоматизованих системах, од. (%)					
			ІАС “Персонал”	КСЦК “Контрактник”	ПК “Призов”	ПС “Особовий склад ЄСУ АГП ЗС”	ПС “Русло”	ІАС “Ствол-М/1”
1	Ведення організаційно-штатної структури	15	7 (47)	1 (7)	-	15 (100)	5 (33)	12 (80)
2	Управління персоналом	61	39 (64)	5 (8)	5 (8)	61 (100)	12 (20)	-
3	Формування звітності	26	21 (81)	1 (4)	1 (4)	25 (96)	-	-
4	Обмін даними	13	8 (62)	-	-	13 (100)	-	-
5	Ведення каталогів, класифікаторів та довідників	1	1 (100)	1 (100)	1 (100)	1 (100)	1 (100)	1 (100)
	Всього	116	76 (66)	8 (7)	7 (6)	115 (99)	18 (16)	13 (11)

Висновок. Порівняльний аналіз розглянутих АС дозволяє зробити висновок, що існуючі системи не охоплюють всі функції (операції), які здійснюють кадрові органи під час виконання своїх функціональних обов’язків (кадрової роботи). Кожна із систем здатна вирішити завдання за певним обмеженим напрямом і жодна з них не забезпечує виконання у повній мірі всіх зазначених вище функцій.

Можна створити систему, коли АС будуть доповнювати одна одну необхідною інформацією, тобто інтегрувати існуючі засоби до єдиного середовища. Перевагами такої системи є отримання більш повної інформації. Але одразу виникнуть проблеми щодо організації обміну даними між програмними середовищами, на яких зроблені системи, підтримки актуальності

даних, здійснення оновлення загальної БД у режимі on-line, забезпечення розділу доступу до даних та усунення впливу зміни налаштувань у будь-якій з АС на процедуру обміну інформацією між всіма АС.

Із всіх розглянутих АС підсистема “Особовий склад” ЄСУ АГП ЗС України найбільш повно охоплює функції (операції), що здійснюють кадрові органи. Крім того, зазначена підсистема є складовою Єдиної системи управління адміністративно-господарськими процесами ЗС України, що об’єднує АС за всіма напрямками господарської діяльності ЗС України: підтримки бюджетного процесу і фінансового забезпечення; управління військовим майном; забезпечення закупівлі та постачання ОВТ і МТЗ; управління особовим складом і

організаційною структурою; забезпечення житлом військовослужбовців; технічного обслуговування та ремонту; правового забезпечення; оборонного планування; розрахунку заробітної плати; підтримки прийняття рішень; геоінформаційна підсистема.

Подальші дослідження доцільно спрямувати у напрямі удосконалення автоматизованих систем з управління персоналом ЗС України та їх інтеграції до єдиної системи управління Збройними Силами України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Наказ Міністра оборони України від 05.06.09 № 301 “Про затвердження Положення про кадрові органи Збройних Сил України та Типових нормативів утримання кадрових органів військового управління, з’єднань, військових частин, установ, організацій”.
2. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління Медвідя Анатолія Петровича, м. Київ, Національна академія державного управління при президентіві України, 2011.
3. Система кадрового менеджменту у Збройних Силах України: особливості розвитку. Монографія. АГУ ГШ ЗС України, 2010 – 96 с.
4. Кінь О.В., Захаров О.Б. Аналіз підходів щодо організації оцінювання кадрової політики в арміях провідних країн світу. ХУПС, 1(23), 2010. – С. 25-29.
5. Гужва В. М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник / В.М.Гужва - К.: КНЕУ, 2008.
6. Наказ Міністра оборони України від 30.06.93 № 140 “Про введення в дію Порадника по роботі кадрових органів Збройних Сил України”.
7. Указ Президента України від 10.12.08 № 1153/2008 “Про затвердження Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України”.
8. Методичні рекомендації щодо порядку прийняття на військову службу за контрактом осіб офіцерського, рядового, сержантського та старшинського складу з числа військовослужбовців за призовом під час мобілізації, на особливий період. Затверджені начальником Генерального штабу – Головнокомандувачем Збройних Сил України від 30.04.2014 року.

Стаття надійшла до редакції 07.12.2015

Турейчук А. Н., к.т.н.

Центр военно-стратегических исследований Национального университета обороны Украины имени Ивана Черняховского, Киев

Анализ автоматизированных систем, созданных для автоматизации процессов управления персоналом Вооружённых Сил Украины

Резюме. Проанализированы автоматизированные системы Вооружённых Сил Украины, которые используются в интересах кадровых органов, приведены их основные функции и структурные схемы. Сделан общий вывод о состоянии указанных систем.

Ключевые слова: информационные технологии; автоматизированные системы; информационно-аналитические системы; программный комплекс; информационные системы; управление персоналом.

A. Tureychuk, Ph.D

Center for Military and Strategic Studies National Defence University of Ukraine named after Ivan Chernykhovskij, Kyiv

Analysis of automated systems designed to automate the management of the personnel of the Armed Forces of Ukraine

Resume. Analyzed computerized systems of the Armed Forces of Ukraine, which are used for the benefit of staff organs, given their basic functions and block diagrams. The overall conclusion on the state of these systems.

Keywords: information technology; automated systems; information-analytical system; software system; information systems; personnel management.