

взаимодействием – <http://ecm-journal.ru/special/1649468.aspx>.

УДК 004.9:331.1

Поступила в редколлегию 19.03.2013.

КАРІМОВ Г.І., к. е. н., доцент

КАРІМОВ І.К., к. ф.-м. н., доцент

Дніпродзержинський державний технічний університет

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Вступ. Одним з основних складових елементів менеджменту підприємства є управління персоналом, оскільки трудові ресурси завжди мали стратегічне значення для будь-якого підприємства [1, 2]. Комплексне вирішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи є запорукою ефективної діяльності підприємства в цілому.

Дослідженню різних аспектів управління трудовими ресурсами присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. В них, зокрема, розглядалися загальні принципи використання трудових ресурсів [1-3]; пріоритети та основні напрямки стратегічного управління розвитком персоналу [4, 5]; теорія і практика регулювання соціально-трудова відносин [6, 7]; можливості використання інформаційних систем в управлінні персоналом [8-10] та інші питання. В той же час ряд аспектів потребують подальшого розвитку, зокрема, в напрямку інформатизації управління персоналом підприємства.

Постановка задачі. Для досягнення цілей підприємства та ефективної роботи менеджерів з управління персоналом необхідний зручний інструментарій забезпечення професійної діяльності, що визначається використовуваними технологіями та розподіленням обов'язків між працівниками управління. На практиці цього досягають створенням автоматизованих робочих місць (АРМ), які враховують специфіку праці та спеціалізацію менеджера [11].

Традиційна схема управління трудовими ресурсами виробничого підприємства передбачає взаємодію ряду підрозділів, таких як відділ кадрів, бухгалтерія, виробничі підрозділи тощо. Кожен з підрозділів діє більш-менш відокремлено, у рамках своєї спеціалізації. З множини різноманітних, суперечливих даних, які до того ж дублюються різними службами, складно скласти чітке уявлення про стан використання трудових ресурсів та зробити висновки щодо його ефективності. Суттєве поліпшення ситуації можливе при виділенні координуючого підрозділу або топ-менеджера на рівні заступника керівника підприємства, основним завданням якого повинно бути саме управління персоналом. При цьому слід враховувати, що комплекс завдань по управлінню трудовими ресурсами потребує накопичення і систематизованої обробки великого обсягу інформації. Значний обсяг цієї роботи може бути доручений засобам обчислювальної техніки, які оснащені необхідним програмним забезпеченням. В зв'язку з цим в даній роботі пропонується загальна концепція автоматизованої інформаційної системи з управління персоналом підприємства (АІС "Персонал") та основні підходи до її реалізації.

Результати роботи. Управління трудовими ресурсами є однією зі складових управління підприємством в цілому і розглядати його треба, виходячи з організаційної структури підприємства. Аналіз типових варіантів структур підприємств в даному контексті дає підстави виділити, перш за все, такі основні елементи системи управління, як відділ кадрів (ВК), відділ нормування та організації оплати праці (ВНООП), відділ під-

готовки кадрів (ВПК), бухгалтерія (БУХ), юридичний відділ (ЮВ), відділ служби безпеки (СБ). Схема прив'язки основних функцій по управлінню трудовими ресурсами до типових підрозділів підприємства відображена на рис.1.



Рисунок 1 – Основні функції управління трудовими ресурсами

Зауважимо, що на схемі виробничі підрозділи (цехи), складське господарство, інші структурні підрозділи (відділ постачання, комерційний відділ, відділ з контролю якості, відділ охорони навколишнього середовища, відділ з загальних питань тощо), які приймають значно меншу участь в процесі управління персоналом, об'єднані в одну групу (В-С-Іп).

При автоматизації роботи з управління трудовими ресурсами можливі різні підходи. Перш за все, слід відзначити наявність на ринку програмних продуктів цілого ряду спеціалізованих систем, зокрема, орієнтованих на українського користувача: “ІС:Підприємство 8. Зарплата і Управління Персоналом для України”, “ПАРУС-Підприємство 7.40. Персонал”, “Атлас КАДРИ” і ін. Можливості таких систем досить великі, всі вони забезпечують інформатизацію процесу кадрового обліку співробітників організацій в різних розрізах, підготовку наказів і розпоряджень тощо. Однак, аналітичні функції та можливості управління трудовими відносинами в таких системах або просто відсутні, або ж не завжди задовольняють користувача, вимагаючи доробки або налагодження за участю кваліфікованих консультантів. Як наслідок, в багатьох організаціях інформатизація управління персоналом проводиться самостійно. Основними перевагами такого підходу є зниження матеріальних затрат і можливість повної реалізації прийнятої в організації технології управління персоналом.

Так, для реалізації управління згідно зі схемою, показаною на рис.1, можна на базі управління по роботі з персоналом створити автоматизовану інформаційну систему (АІС “Персонал”) з виділенням окремої підсистеми взаємодії з іншими підрозділами. Місце такої АІС в системі управління підприємством показано на рис.2 (АРМ Д, АРМ ЗстД, АРМ ГБ, АРМ ГЕ, АРМ ГІ – автоматизовані робочі місця директора, заступників директора, головного бухгалтера, головного економіста і головного інженера відповідно).

Підсистема взаємодії повинна забезпечувати узгоджене розв’язання функціональних завдань управління трудовими ресурсами у відповідності до схеми, представленої на рис.1.

Специфіка функцій окремих підрозділів щодо управління персоналом (рис.1) вимагає створення автоматизованих робочих місць на основі персональних комп’ютерів з відповідним програмним забезпеченням. При цьому з множини всіх задач АІС “Персонал” можна виділити, перш за все, задачі забезпечення документообігу, розрахункові задачі і задачу ведення автоматизованої бази даних (АБД) щодо трудових ресурсів та їх використання. Саме АБД повинна стати ядром підсистеми взаємодії АІС “Персонал”, забезпечуючи відповідному менеджеру можливість в будь-який момент часу одержати інформацію, необхідну для підготовки та прийняття управлінського рішення. Через цю ж базу даних фактично здійснюється обмін інформацією усіх підрозділів, які приймають участь в управлінні трудовими ресурсами. База даних АІС “Персонал” необхідна також для накопичення архіву наказів та інших документів щодо використання трудових ресурсів.

Найпростіший варіант організації автоматизованого документообігу полягає в використанні загальнодоступних систем підготовки текстів в поєднанні з засобами забезпечення роботи локальної комп’ютерної мережі. Так, текстовий редактор Microsoft Word з інтегрованого пакету ділових застосувань Microsoft Office дає можливість не тільки створювати, редагувати і оформлювати текстові документи у відповідності до певних вимог, а й використовувати при цьому шаблони типових документів, макроси

для автоматизації роботи з документами, засоби спільної роботи над документом кількох користувачів з розмежуванням їх прав і т.п. Великі можливості для автоматизації

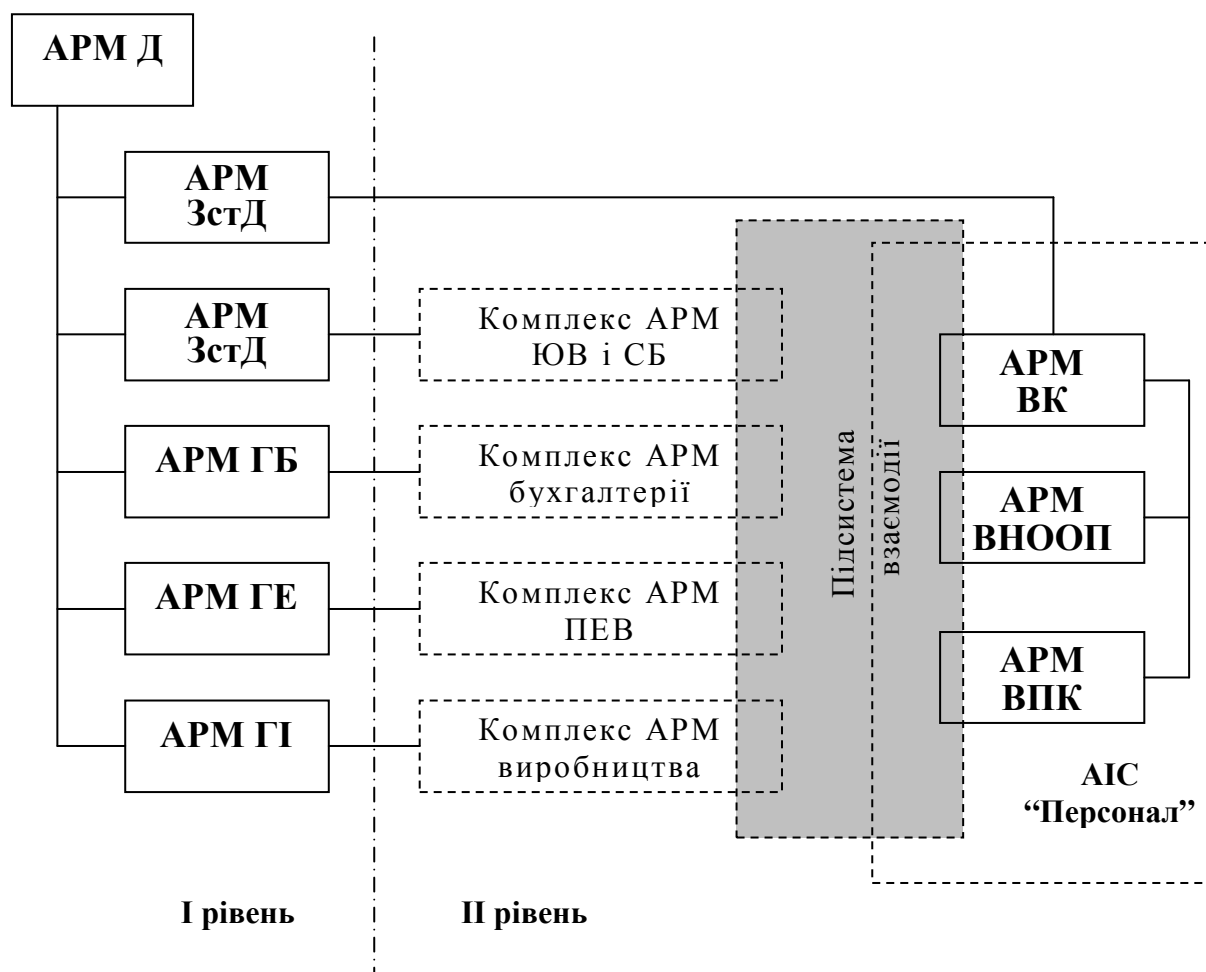


Рисунок 2 – АІС "Персонал" в системі управління підприємством

розрахункових задач надаються табличними процесорами, зокрема, Microsoft Excel. Найвні в ньому засоби дозволяють вирішувати і задачі прогнозування потреб в кадрах, і задачі оптимізації штатів за певними критеріями, і багато інших задач. Додержуючись орієнтації на використання загальнодоступних програмних систем, можна також запропонувати застосування системи управління базами даних Microsoft Access для створення та експлуатації автоматизованої бази даних АІС "Персонал". Особливу увагу при цьому слід приділити детальній проробці системи запитів та форм для забезпечення керівництва організації оперативною, повною та достовірною інформацією для прийняття управлінських рішень.

Орієнтація на самостійну розробку АІС "Персонал" не заперечує можливості використання відомих програмних систем для вирішення окремих задач. Так, доцільним є використання юридичним відділом та іншими підрозділами системи управління таких загальновідомих інформаційно-аналітичних систем, як ПАРУС - Консультант або Ліга: ЗАКОН, призначених для забезпечення користувача якісною і своєчасною інформацією, що стосується законів, нормативних актів, інших регламентуючих і інструктивних документів, на основі яких здійснюється управління персоналом. Можливо також використання окремими підрозділами відомих програм для ведення кадрового обліку.

Однак, в будь-якому випадку доцільність такого кроку повинна витікати, перш за все, з необхідності забезпечення прийнятої в організації технології управління персоналом.

Висновки. Запропонований підхід до побудови АІС “Персонал” на основі стандартного програмного забезпечення ПК та спеціалізованих інформаційних систем дає підстави стверджувати, що без значних матеріальних затрат можна створити автоматизовану інформаційну систему, використання якої буде сприяти підвищенню оперативності та обґрунтованості управлінських рішень щодо використання трудових ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П.Егоршин. – 2-е изд. – М.: НИМБ, 2005. – 720с.
2. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом. – К.: МАУП, 2003. – 280с.
3. Савченко В.А. Управление развитием персонала / В.А.Савченко. – К: КНЕУ, 2002. – 351с.
4. Ансофф И. Стратегическое управление / И.Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 303с.
5. Колосок В.М. Стратегічне управління розвитком персоналу промислових підприємств: моногр. / В.М.Колосок, О.С.Богачов, А.В.Алістаєва. – Маріуполь: ДВНЗ ПДТУ, 2011. – 234с.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моногр. / А.М.Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230с.
7. Щур О. Створення системи управління персоналом: як почати з нуля / О.Щур // Практика управління. – 2008. – № 6-7. – С.23-27.
8. Пономаренко В.С. Інформаційні системи в управлінні персоналом / В.С.Пономаренко. – Харків: ХНЕУ, 2008. – 336с.
9. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами / Т.А.Писаревська. – К.: КНЕУ, 2000. – 280с.
10. Горецкий А.С. Мультиагентные технологии в системах управления персоналом / А.С.Горецкий, Л.Г.Козина // Математичне та програмне забезпечення інтелектуальних систем. – Дніпропетровськ. – 2006. – С.23-24.
11. Карімов Г.І. Автоматизовані робочі місця в структурі управління промисловим підприємством / Г.І.Карімов, І.К.Карімов // Збірник наукових праць Дніпродзержинського державного технічного університету (технічні науки). – Дніпродзержинськ: ДДТУ. – 2012. – Випуск 3(20). – С.175-179.

Надійшла до редколегії 21.03.2013.