

УДК 658.012.32:331.108

Д. В. ГОЛОВАНЬ

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті розроблено методичний підхід щодо визначення пріоритетності сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві, який базується на їх основних характеристиках та критеріях пріоритетності: ціні, функціональному наповненні, сумісності з іншими програмними продуктами та здатністю обмінюватись інформацією, простотою у застосуванні, відсутністю високих вимог до ОС, адаптацією до законодавства України, захищеністю від несанкційного доступу та здатністю поновлюватись при збоях апаратури; ранжирування за ступенем доцільності їх використання в Україні на базі статистичних методів дозволяє обрати найбільш дієвий варіант.

Ключові слова: *управління персоналом, автоматизовані системи, кадрова робота, інформаційні технології, трудові ресурси, персонал.*

Вступ

Однією з найактуальніших задач сучасного розвитку економіки України є удосконалення системи управління персоналом підприємства за рахунок використання оптимальної структури та складу трудових ресурсів, обґрунтуванні методик їх добору та розвитку, оцінки кваліфікації виробничого й управлінського складу, що вимагає застосування нових інформаційних технологій. Впровадження інформаційних систем управління персоналом на підприємствах мотивовано посиленням попиту керівництва й кадрових служб на більш спеціалізовані дані про персонал, які допомагають краще спланувати майбутні потреби. При цьому слід визначити, що незважаючи на наявність значної кількості автоматизованих систем

управління персоналом, як вітчизняних так і закордонних, та інформації по їх використанню [1 – 14], методичний підхід щодо визначення їх пріоритетності для підприємств України відсутній.

1. Постановка завдання

Зважаючи на зазначене вище, сформовано основну мету написання даної статті, а саме – розробка методичного підходу щодо визначення пріоритетності сучасних автоматизованих систем управління персоналом. Для досягнення даної мети було поставлено та вирішено наступні завдання: узагальнення основних характеристик автоматизованих систем управління персоналом; визначення критеріїв значимості, на базі яких встановлено їх переваги та недоліки; проведення ранжирування зазначених автоматизованих систем за критеріями пріоритетності статистичним методом.

2. Результати

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом призначені для оптимізації кадрової роботи, що дозволяє здійснювати добір і переміщення співробітників, автоматизовані розрахунки заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустки, лікарняні, відрадженьня, пільги і стягнення. У ході узагальнення літературних джерел щодо особливостей функціонування автоматизованих систем управління персоналом [1] визначено їх основні групи:

- багатофункціональні експертні системи, що дозволяють проводити профорієнтацію, відбір, атестацію співробітників підприємства;
- експертні системи для групового аналізу персоналу, спрямовані на виявлення тенденцій розвитку підрозділів і підприємства у цілому та програм розрахунків заробітної плати;
- комплексні системи управління персоналом, що дозволяють формувати штатний розклад, зберігати повну інформацію про співробітників, відображати рух кадрів усередині підприємства та розраховувати заробітну плату.

Запропонований методичний підхід щодо визначення пріоритетності автоматизованих систем управління персоналом базується на п'яти ета-

пах.

На першому етапі відбувається формування основних характеристик автоматизованих систем управління персоналом.

На другому етапі визначаються основні критерії значимості автоматизованих систем управління персоналом.

На третьому етапі визначаються переваги та недоліки автоматизованих систем управління персоналом за встановленими критеріями.

На четвертому етапі відбувається ранжування автоматизованих систем управління персоналом за допомогою програми MPRIORITI 1.0.

На п'ятому етапі визначаються найбільш дієві автоматизовані системи управління персоналом для кадрових служб підприємств України.

Далі наведено більш повну інформацію про основні етапи вказаного методичного підходу.

На першому етапі сформовано основні характеристики автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві: функції, класифікацію, етапи розробки, вимоги щодо використання та отриманий економічний, організаційний та соціальний ефект. Схематично зазначені характеристики представлено на рис.1.

На базі основних характеристик автоматизованих систем управління персоналом запропоновано критерії значимості: ціна, функціональне наповнення, сумісність з іншими програмними продуктами та здатність обмінюватись інформацією, простота у застосуванні, відсутність високих вимог до ОС, адаптація до законодавства України, захищеність від несанкційного доступу та здатність поновлюватись при збоях апаратури.

На третьому етапі визначено недоліки та переваги зарубіжних, російських та вітчизняних автоматизованих систем управління персоналом.

Серед найбільш відомих зарубіжних автоматизованих програм управління персоналом виділяють: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer, Renaissance Human Resources/ Payroll, Rodertson & Blums Payroll 3.1, Scala HR [2 – 6]. Аналіз західних автоматизованих систем управління персоналом показав, що, не зважаючи на наявність значних переваг дані системи мають ряд недоліків, основним з яких є їх ціна та функціональна надмірність, до якої ще не готова адміністрація підприємства.

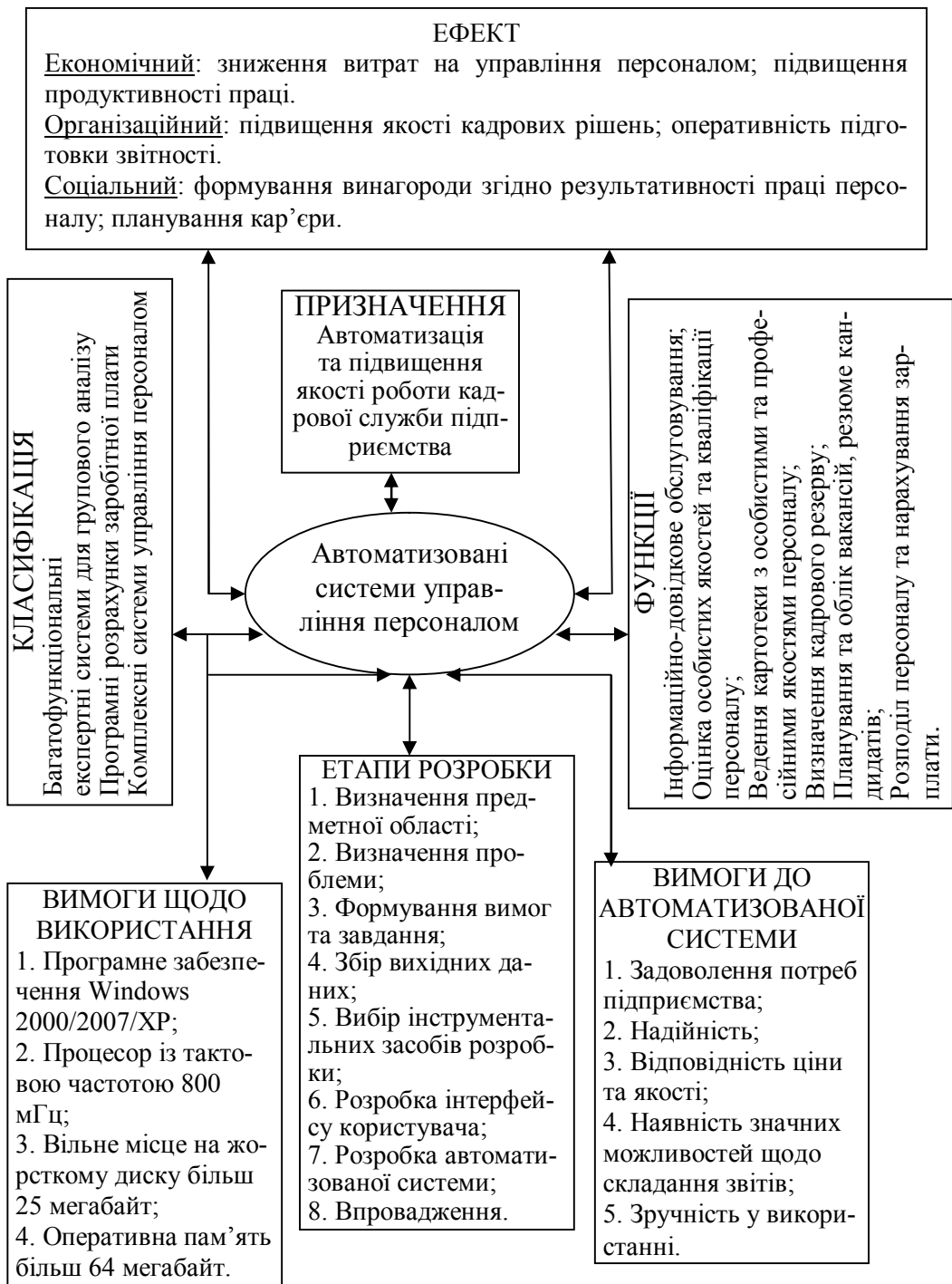


Рис. 1. Основні характеристики автоматизованих систем управління персоналом

У Росії найбільш відомими автоматизованими програмами управління персоналом є: Бок-кадровік, 1С: Зарплата та управління персоналом, Фараон, Контур-Персонал, Кадр ІН, TRIM-Персонал [7 – 11]. У програмі «БОС-кадровік» необхідно писати програми на їх власній мові для реалізації непередбачених у системі кодів, а в «1С: Зарплата та управління персоналом» необхідно знання встроєної мови. Основними недоліками інших систем є відсутність модулю щодо розрахунку заробітної плати та відбору кандидатів на вакантну посаду.

Найбільш відомими програмними продуктами по управлінню персоналом в Україні є: “Inteam: Діловодство”; програма “PersonPro 2.0” та “PersonPro 2.0 SQL”; “1С: Підприємство 7.7: конфігурація “Зарплата+кадри для України” та “Відділ кадрів” пакету X – DOOR [12 – 14]. У програмі “Inteam: Діловодство” відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати та відбору кандидатів на вакантну посаду, в програмах “PersonPro 2.0” та “PersonPro 2.0 SQL” відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати, в 1С: Підприємство 7.7: конфігурація “Зарплата+кадри для України” основним недоліком є те, що підприємство не отримує систему автоматизації, яка готова до впровадження відразу, в “Відділ кадрів” пакету X – DOOR відсутній модуль щодо планування, навчання та кар’єрного переміщення персоналу.

Проведений аналіз сучасних автоматизованих систем управління персоналом дає змогу констатувати, що головними їх функціями є визначення і планування вакансій, ведення бази даних претендентів, збирання резюме в Інтернет, забезпечення відповідного діловодства. Такі системи ефективно розв’язують задачі обліку вакансій, резюме претендентів, планування подій, і тільки деякі програмні продукти проводять комплексну оцінку кваліфікації робітників і кандидатів та визначення кадрового плану. Але проводити пошук оптимального розподілення завантаження робітників між роботами підприємства ці системи не дають можливості. У програмному забезпеченні більшості сучасних автоматизованих систем добору персоналу відсутні функціональні можливості визначення розподілу робітників і його оцінки. Враховуючи вище сказане, існує необхідність розробки методики оцінки доцільності використання вказаних вище автоматизованих систем за певними критеріями.

На четвертому етапі запропоновані критерії значимості автоматизованої системи управління персоналом оцінювались з позиції їх пріоритетності в програмі MPRIORITI 1.0.

За результатами оцінювання було визначено їх питомі ваги, проведено порівняльний аналіз та ранжирування на основі інтегрального показника. Інтегральний показник доцільності вибору автоматизованих систем управління персоналом визначається за формулою:

$$I_j = \sum_{i=1}^8 K_{ij} \cdot Z_j, \quad (1)$$

де I_j – розмір інтегрального показника;

$\sum_{i=1}^8 K_{ij}$ – сума питомих ваг критеріїв;

i – номер критерію, $i = 1 \div 8$;

j – номер автоматизованої системи управління персоналом, $j = 1 \div 15$;

Z_j – наявність чи відсутність даного критерію.

При проведенні розрахунків повинні виконуватись наступні умови:

$$\left\{ \begin{array}{l} 0 \leq I_j \leq 1; \\ \sum_{i=1}^8 K_{ij} = 1; \\ Z_j = \begin{cases} 1, & \text{наявність даного критерію,} \\ 0, & \text{відсутність даного критерію.} \end{cases} \end{array} \right.$$

Результати ранжирування автоматизованих систем управління персоналом за ступенем доцільності їх використання на підприємствах України наведено у табл. 1.

У ході ранжирування автоматизованих систем управління персоналом визначено найбільш доцільні для використання кадровими службами на підприємствах України: 1 С: Підприємство 7.7: конфігурація “Зарплата+кадри” для України, 1 С: Зарплата та управління персоналом (російсь-

ка версія), Rodertson&Blums Payroll 3.1 та БОС-кадровік.

Таблиця 1

Ранжирування автоматизованих систем управління персоналом за ступенем доцільності їх використання на підприємствах України

Ранг	Автоматизована система	Розмір інтегрального показника
1	1 С: Підприємство 7.7: конфігурація “Зарплата+кадри для України	0,9996
2	1 С: Зарплата та управління персоналом	0,97
3	Rodertson&Blums Payroll 3.1	0,7642
4	БОС-кадровік	0,7587
5	Фараон	0,6951
6	Renaissance Human Resources/Payroll	0,5529
7	Inteam:Діловодство	0,5383
8	“PersonPro 2.0” та “PersonPro 2.0 SQL”	0,5383
9	Відділ кадрів” пакету X – DOOR	0,5383
10	Oracle Human Resources Analyzer	0,5233
11	TRIM-Персонал	0,5226
12	Scala HR	0,5189
13	Контур-Персонал	0,5032
14	SAP Human Resources Management System	0,4702
15	Кадр ІН	0,4695

Висновки

Наведені у статті результати дослідження визначають усі складові розробленого методичного підходу щодо визначення пріоритетності автоматизованих систем управління персоналом на підприємствах України. Перспективними науковими розробками можуть стати дослідження пріоритетності автоматизованих систем управління персоналом за сферою діяльності підприємств.

Наукова новизна статті полягає у запропонованому методичному підході щодо визначення пріоритетності автоматизованих систем управління персоналом, що базується на їх основних характеристиках та ранжируванні за критеріями значимості.

Практична цінність статті полягає у визначенні оптимальних автома-

тизованих систем управління персоналом для кадрових служб підприємств України поза залежністю від їх розміру та функціональної приналежності.

Література

1. Оценка эффективности персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.softline.kiev.ua>. – 14.05.2013.
2. SAP Human Resources Management System [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sap.com>. – 14.05.2013.
3. Oracle Human Resources Analyzer [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oracle.com>. – 14.05.2013.
4. Renaissance Human Resources / Payroll [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rossinc.com>. – 14.05.2013.
5. Rodertson & Blums Payroll 3.1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.robertsonblums.com>. – 14.05.2013.
6. Scala HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scala.ru>. – 14.05.2013.
7. Пакет “БОС-Кадровик” компании АйТи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.it.ru>. – 14.05.2013.
8. Программа “1С: Зарплата и Кадры” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.1c.ru>. – 14.05.2013.
9. Система “Фараон” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrsott.ru>. – 14.05.2013.
10. Контур-Персонал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kontur-personal.ru/index.php/manuals/instructions/22-obshie-svedeniya/69-hrm-kontur-personal>. – 14.05.2013.
11. Кадр ІН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://centrin.ru/index.php/software/products/284-cadri>. – 14.05.2013.
12. Іnteat: Діловодство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pool.kiev.ua>. – 14.05.2013.
13. “PersonPro 2.0” та “PersonPro 2.0 SQL” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personpro.ati.ua>. – 14.05.2013.
14. “Відділ кадрів” пакету X – DOOR [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.softtaxi.com.ua>. – 14.05.2013.

Надійшла до редакції 14.05.2013, розглянута на редколегії 11.09.2013

Рецензент: д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри статистики та економічного прогнозування **О. В. Раєвська**, Харківський національний економічний університет, Харків.

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Д. В. Головань

В статье разработан методический подход по определению приоритетности современных автоматизированных систем управления персоналом на предприятии, который базируется на их основных характеристиках и критериях приоритетности: цене, функциональном наполнении, совместности с другими программными продуктами и способностью обмениваться информацией, простотой в применении, отсутствии высоких требований к ОС, адаптацией к законодательству Украины, защищенностью от несанкционированного доступа и способностью обновляться при перебоях аппаратуры; ранжирование по степени целесообразности их применения в Украине на базе статистических методов позволяет выбрать наиболее действенный вариант.

Ключевые слова: управление персоналом, автоматизированные системы, кадровая работа, информационные технологии, трудовые ресурсы, персонал.

APPLICATION OF UP-TO-DATE AUTOMATED SYSTEMS FOR PERSONNEL CONTROL AT THE ENTERPRISE

D. V. Golovan

The prioritization method of up-to-date automated systems for personal control at the enterprise is worked out in the article. The method is based on their main characteristics and prioritization criteria, that is price, functionality, compatibility with other program products and ability to exchange information; application simplicity, absence of strict requirement to OS, adaptation to legislation of Ukraine, protection from unauthorized access and ability to restore in case of equipment malfunction; feasibility ranking of system application in Ukraine on the statistical method basis makes it possible to choose the most effective variant.

Key words: personnel control, automated systems, administration, information technologies, human resources, personnel.

Головань Дмитро Владиславович – канд. техн. наук, доцент кафедри економіки і маркетингу, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є.Жуковського “ХАІ”, Харків, e-mail: mit1972@ukr.net