

УДК 331.08

Чижова Наталя Євгенівна,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Красноармійський індустріальний інститут,
ДВНЗ Донецький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПРОДУКТІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Визначено особливості адаптації інформаційних продуктів управління персоналом. Метою статті є визначення особливостей адаптації інформаційних продуктів управління персоналом. В статті використано загальнонаукові методи, серед яких необхідно виділити узагальнення, порівняння, класифікації та типології (для уточнення та формалізації понятійного апарату); абстракції, аналізу, синтезу, системного підходу (для розробки концептуальних положень побудови моделі процесу розробки та впровадження інформаційних продуктів управління персоналом). Визначено, що сучасні інформаційні технології розвиваються в умовах глобалізації економіки, становлення загального інформаційного простору і, як наслідок, зміни відношення до інформації учасників ринкових відносин. Нові умови приводять до зростання числа сторін, які беруть участь у створенні, використанні і збільшенні інформації, що робить актуальною задачу оперативного управління діяльністю персоналу різних підприємств. Необхідність забезпечення виконання основних функцій дає можливість розглядати управління персоналом як інформаційний процес, тобто такий, що функціонально включає отримання, передачу, обробку (перетворення), зберігання і використання інформації, а також саму ієрархічну систему управління – як інформаційну систему. Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності розробки власного комплексу автоматизації процесів управління, обліку і контролю діяльності персоналу, який би задовольняв таким вимогам: миттєвий пошук і безстрокове зберігання інформації про співробітників і їх діяльність; висока швидкість обробки даних і ухвалення рішень; єдина база даних, одержаних на різних ділянках обліку і аналізу; оптимізація виконуваних сектором робіт; робота у реальному часі; оперативність внутрішнього обміну даними і адміністративного контролю; оперативність розподілу завдань між співробітниками і обміну інформацією між ними. Обґрунтовано, що проблема комплексної оцінки ефективності управління персоналом може бути розв'язана лише із створенням відповідних інформаційних систем зі штучним інтелектом. Основними задачами моделювання інформатизації повинні бути оцінка забезпеченості підприємства і ефективності використання трудових ресурсів, а також виявлення резервів економіки.

Ключові слова: управління персоналом, інформація, інформаційний процес, інформаційні системи, автоматизація.

ВСТУП

Інформація розглядається як елемент середовища існування людини. Людина – це не просто біологічна система, здатна сприймати та переробляти інформацію. Отримання інформації із зовнішнього світу – одна з умов її виживання як виду. В безінформаційному полі людина не може існувати і тим більше займатися будь-якою діяльністю. За тисячі років змінилися інформаційні потреби та способи отримання інформації. Але, крім цього, інформація за цей час накопичувалась у вигляді знань у різних сферах суспільного життя. І в усіх сферах інформаційний ресурс є одним з основних, оскільки є механізмом перетворення знань у систему, яка в свою чергу впливає на всі сторони життя. Суспільство має два види нематеріальних ресурсів: час, який невпинно спливає, та знання, які тільки нагромаджуються, ніколи не зникають назавжди і здатні до матеріалізації.

Відповідно, чим більший обсяг знань здобувається та матеріалізується в одиницю часу, тим вищий темп задоволення матеріальних і духовних потреб людей, тим ефективніше використовуються ці ресурси. Тому стан розвитку національних інформаційних ресурсів і засобів їх активізації визначають потенційні можливості успішного

розвитку держави, забезпечення її національних інтересів [5].

Однак інформація для ефективного використання у сфері державної, виробничої, суспільної діяльності має бути підготовленою. Так, національні бібліотечні науково-технічні фонди містять великий обсяг інформаційних ресурсів, однак це – потенційні ресурси, тому що потрібно провести досить велику інформаційно-аналітичну роботу з пошуку, систематизації, узагальнення інформації, розпорошеної по багатьох (часто різномовних) джерелах, надати їй вигляду зручного для вирішення конкретної задачі. Так само виглядає процес прийняття рішень на всіх рівнях управління. Формування інформаційних ресурсів і використання їх у різних галузях мають свої особливості, відмінності.

Постановка проблеми. Сучасні інформаційні технології розвиваються в умовах глобалізації економіки, становлення загального інформаційного простору і, як наслідок, зміни відношення до інформації учасників ринкових відносин [3]. Нові умови призводять до зростання числа сторін, які беруть участь у створенні, використанні і збільшенні інформації, що робить актуальною задачу оперативного управління діяльністю персоналу різних

підприємств.

Проте в даний час програмних продуктів з оцінки діяльності персоналу підприємств, які б найповніше відповідали стандартам, немає, або вони мають неповний набір інструментів і функцій, які б задовольняли потреби кадрових служб і, відповідно, керівництво підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання оперативного управління персоналом на основі використання інформаційних систем в наш час стали поширеними. Слід виділити вчених, які займаються вивченням та вдосконаленням інформаційних систем, а саме О. Боронніков, Г. Дмитренко, Є. Адаменко, Л. Єрьомін та інші. Проте автори статті вважають, що дане питання потребує детальнішого вивчення.

Мета статті (постановка завдання). Метою статті є визначення особливостей адаптації інформаційних продуктів управління персоналом.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Головні функції процесу управління персоналом, реалізовані на різних рівнях системи управління підприємством, – прийняття рішень і контроль за їх виконанням. Саме необхідність забезпечення виконання цих функцій дає можливість розглядати управління персоналом як інформаційний процес, тобто такий, що функціонально включає отримання, передачу, обробку (перетворення), зберігання і використання інформації, а також саму ієрархічну систему управління – як інформаційну систему.

В більшості випадків на промислових підприємствах метою кадрової політики є створення працездатного кваліфікованого трудового колективу. Передбачається, що у разі успішної реалізації цієї стратегії працівники підприємства мають перспективи кар'єрного зростання і мотивацію працювати краще.

Процес управління персоналом можна представити у вигляді безлічі узгоджених, постійно прийнятих і реалізованих рішень, спрямованих на досягнення головної мети функціонування організації. Вироблення кожного з цих рішень повинно бути

інформаційно забезпечено.

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом є сукупністю реалізованих рішень за обсягом, розміщенням і формам організації інформації, циркулюючої в системі управління. Воно включає оперативну інформацію, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації і системи документації (уніфіковані і спеціальні) [2].

В даний час на базі інформаційних технологій розв'язуються важливі задачі управління персоналом:

1. Планування штатних розкладів з формуванням посадових інструкцій.
2. Облік персоналу (персональні дані про співробітників).
3. Підбір нових співробітників і переміщення.
4. Планування і облік використання трудових ресурсів.
5. Розрахунки з персоналом (розрахунок виплат по оплаті праці, допомоги, контроль виплат, підзвітні особи).
6. Облік підзвітних сум і депонентів.
7. Систему управління документами.
8. Пенсійний і податковий облік, що персоналізується [2].

Варто відзначити, що важливу роль у програмному забезпеченні виконує захист інформації, яка бере участь в управлінні персоналом.

Існує декілька десятків програмних продуктів, які призначені для управління персоналом підприємства, серед яких можна виділити «Персонал – 2000», «АиТ:/Управление персоналом», «БОСС – Кадровик», «TRIM – Персонал», «Фараон», «Oracle Human Resources Analyzer».

Проте, найбільш повнофункціональними є «АиТ:/Управление персоналом» та «Персонал – 2000», тому що дозволяють відстежити рух кожної перестановки, включаючи передбачувані витрати грошей і часу. Забезпечується підтримка ухвалення рішення щодо перестановки. За допомогою даних систем працівник кадрової служби самостійно порівнює інформацію і вибирає найперспективніший варіант рішення виробничого або організаційного питання (табл. 1).

Таблиця 1

Інформаційні програми та їх призначення на підприємстві

Програма	Призначення
АиТ:/Управление персоналом	Заробітна платня; кадровий облік; табельний облік; персоналізований пенсійний облік; конфігурація системи; облік колективних і бригадних робіт.
Персонал-2000	Зберігання штатних розкладів і посадових інструкцій підприємства; ведення обліку вакансій на підприємстві; облік і зберігання особистих справ співробітників підприємства і претендентів на вакансії; зберігання резюме кандидатів на вакансії; облік і зберігання результатів оцінки кандидатів; формування звітів по персоналу, зокрема звітів по запити користувача; зберігання структури оплати праці для підтримки прийняття рішень по стимулюванню співробітників.
Oracle Human Resources Analyzer	Табельний облік на підприємстві; облік професійно-важливих властивостей і ділових якостей співробітників підприємства; облік потреб сучасного навчання персоналу; планування розвитку кар'єри співробітників підприємства; розробка компенсаційної політики для персоналу підприємства

Дані інформаційні продукти використовуються більшістю промислових підприємств України, а саме

АНТК «Антонов» (м. Харків), ВАТ «Український графіт» (м. Запоріжжя), НВК Газтурбінобудування

«Зоря – «Машпроект» (м. Миколаїв), НВП «Пошук» ДНВП «Електронмаш» (м. Київ), і дозволяють охоплювати всі рівні управління підприємством (операційний, тактичний, стратегічний).

Проаналізовані системи автоматизують основні напрями реалізації кадрової політики:

- аналіз і оцінка персоналу;
- планування потреби в кадрах;
- обмін інформацією з претендентами і зовнішніми організаціями;
- планування кар'єри співробітників;
- оцінка ефективності кадрових перестановок.

У системах передбачена можливість автоматичного обміну інформацією з вищими учбовими закладами України, які надають інформацію щодо фахівців, охочих влаштуватися за фахом. Ці дані використовуються при пошуку співробітників і складанні кадрового резерву. Дані про вакансії на підприємстві представляються в учбові заклади з метою залучення на роботу молодих фахівців.

При цьому, найважливішою функцією даних програмних продуктів є відвертість архітектури системи, що дозволяє при зміні стандартів на документування кадрових правовідносин вносити зміни в базу даних типових документів, не вдаючись до припинення роботи системи або до установки її нової версії.

Враховуючи прямий взаємозв'язок діяльності таких сфер, як освіта, послуги і виробництво, було прийняте рішення розробити власний комплекс автоматизації процесів управління, обліку і контролю діяльності персоналу, а також постановки службових завдань співробітникам сектора інформаційно-обчислювальних мереж і систем зв'язку відділу інформатики і автоматизації, який би задовольняв наступним вимогам:

- миттєвий пошук і безстрокове зберігання інформації про співробітників і їх діяльність;
- висока швидкість обробки даних і ухвалення рішень;
- єдина база даних, одержаних на різних ділянках обліку і аналізу;
- оптимізація виконуваних сектором робіт;
- робота у реальному часі (зміни завдань відразу стають доступні всім користувачам);
- оперативність внутрішнього обміну даними і адміністративного контролю;
- оперативність розподілу завдань між співробітниками і обміну інформацією між ними.

В результаті повинні підвищитися якість

виконання робіт і знизитися навантаження на керівника сектора.

Основні функції інформаційної системи:

- ідентифікація і аутентифікація користувача;
- надання інформації про співробітників;
- надання інформації про групи і приналежність співробітника;
- надання оперативної інформації про поточні завдання (зміст, стан, виконавець, терміни виконання);
- надання можливості ухвалення нових завдань, сформульованих керівником;
- надання можливості розділення завдань на підзавдання і розподіли їх між співробітниками;
- надання інформації про інциденти (непередбачених подіях, які служать для генерації нових завдань);
- надання можливості сповіщення користувача про нові інциденти, завдання;
- функція чату і ICQ для оперативного обміну інформацією між співробітниками;
- збереження інформації в баз даних;
- кодування даних, які передаються.

Таким чином, запропонована комплексна інформаційна система може зв'язати в єдине ціле всі інформаційні потоки підприємства, зберігати всю інформацію в єдиній базі, знижуючи трудомісткість виконання багатьох процедур.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Процес інформатизації управління персоналом є складовою частиною роботи щодо оптимізації всіх економічних процесів на підприємстві. Проте якщо інформатизація чинників виробництва не представляє труднощів, то така складова, як управління персоналом, є найскладнішим. Це обумовлено тим, що кожен член трудового колективу підприємства має свою потенційну трудову вагомість і риси інтелектуального потенціалу. Трудовий колектив як об'єкт інформатизації не є сумою працівників підприємства, а характеризується синергичним ефектом, оцінити який надзвичайно складно. Отже, проблема комплексної оцінки ефективності управління персоналом може бути розв'язана лише із створенням відповідних інформаційних систем з штучним інтелектом. Основними задачами моделювання інформатизації повинні бути оцінка забезпеченості підприємства і ефективності використання трудових ресурсів, а також виявлення резервів економії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДжЕРЕЛ

1. Адаменко Е. Оцінка результативності персоналу / Е. Адаменко // МенеджеR по персоналу. – 2012. – №9. – С. 52-56.
2. Бодрова О. Матрица эффективных коммуникаций / О. Бодрова // KADROVIK.RU. – 2013. – №1. – С. 21-18.
3. Борова Т. А. Розвиваюча функція навчання в процесі управління персоналом / Т. А. Борова, О. О. Петренко // Економіка розвитку. – 2011. – № 3 (51). – С. 94-98.
4. Боронников А. Б. Побудова інформаційних систем на основі технології XML веб-сервісів / А. Б. Боронников, С. В. Семенов // Програмні продукти і системи. – 2014. – №4. – С. 61-62.
5. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К.: МАУП, 2012. – 192 с.

6. Економічна інформатика і обчислювальна техніка: Навчальний посібник / Л. В. Еремін, А. Ю. Королев, В. П. Косарев і ін. – М.: Фінанси і статистика, 2013. – 205 с.

7. Кисляков Ю. Н., Слуднов А. В. Інформаційні технології управління персоналом: Навчально-методичний комплекс для дистанційного навчання. – Новосибірськ: СибАГС, 2013. – 146 с.

8. Недзиев С. Н. Автоматизована система управління кадровою політикою підприємства / С. Н. Недзиев // Інформаційні системи. – 2014. – №1. – С. 34-42.

Чижова Наталья Евгеньевна

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Определены особенности адаптации информационных продуктов управления персоналом. Целью статьи является определение особенностей адаптации информационных продуктов управления персоналом. В статье использованы общенаучные методы, среди которых необходимо выделить обобщения, сравнения, классификации и типологии (для уточнения и формализации понятийного аппарата); абстракции, анализа, синтеза, системного подхода (для разработки концептуальных положений построения модели процесса разработки и внедрения информационных продуктов управления персоналом). Определено, что современные информационные технологии развиваются в условиях глобализации экономики, становления общего информационного пространства и, как следствие, изменения отношения к информации участников рыночных отношений. Новые условия приводят к росту числа сторон, участвующих в создании, использовании и увеличении информации, что делает актуальной задачу оперативного управления деятельностью персонала различных предприятий. Необходимость обеспечения выполнения основных функций позволяет рассматривать управление персоналом как процесс, то есть, функционально включает получение, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации, а также саму иерархическую систему управления - как информационную систему. Научная новизна исследования заключается в обосновании необходимости разработки собственного комплекса автоматизации процессов управления, учета и контроля деятельности персонала, который бы удовлетворял следующим требованиям: мгновенный поиск и бессрочное хранение информации о сотрудниках и их деятельности; высокая скорость обработки данных и принятия решений; единая база данных, полученных на различных участках учета и анализа; оптимизация выполняемых сектором работ; работа в реальном времени; оперативность внутреннего обмена данными и административного контроля; оперативность распределения задач между сотрудниками и обмена информацией между ними. Обосновано, что проблема комплексной оценки эффективности управления персоналом может быть решена только с созданием соответствующих информационных систем с искусственным интеллектом. Основными задачами моделирования информатизации должны быть оценка обеспеченности предприятия и эффективности использования трудовых ресурсов, а также выявление резервов экономики.

Ключевые слова: управление персоналом, информация, информационный процесс, информационные системы, автоматизация.

Chyzhova N.

FEATURES OF INFORMATION PRODUCTS ADAPTATION FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The features of HR information products adaptation have been determined. The aim of the article is to determine the characteristics of the adaptation HR information products. The general scientific methods have been used, including synthesis, comparison, classification and typology (to clarify and formalize the conceptual apparatus); abstraction, analysis, synthesis, system approach (to develop a conceptual provisions of the model construction of the Personnel Management information products development and deployment process). It has been determined that modern information technologies develop in a globalized economy, the formation of common information space resulting in changes related to the information of market relations. New conditions lead to an increase in the number of parties involved in the creation, use and increasing the information that makes the task of operational management of the various enterprises staff urgent. The need to provide for the core functions of human resource management can be considered as information process that functionally includes receipt, transfer, processing (conversion), storage and use of information and hierarchical system of control should be considered as information system. The scientific novelty of the research lies in justifying the need to develop the complex of control automation, accounting and control of staff that would satisfy the following requirements: Instant and permanent storage of information about employees and their activities; high speed data processing and decision-making; uniform basis of data obtained in different areas of accounting and analysis; optimization of performed sector work; work in real time; speed in internal data sharing and management controls; speed in distribution of tasks between employees and the exchange of information between them. It has been proved that the problem of assessing the effectiveness of a comprehensive human resource management can be solved only with the establishment of appropriate information systems with artificial intelligence. The main tasks of modeling of information should be assessing enterprise sufficiency in and efficiency of human resources as well as identifying of savings reserves.

Keywords: human resource management, information, information processes, information systems, automation.

Одержано 10.02.2015 р.