

УДК 330.341.1

Ю. Г. Лелі

аспірант
Класичний приватний університет**АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

У статті розглядено огляд існуючі інформаційні системи щодо управління персоналом, а саме системи оптимізації завдань та робочого часу. Встановлено, що інформаційна система являє собою готове комплексне рішення, яке може бути інтегроване в наявну інформаційну систему підприємства.

Ключові слова: інформація, система, управління, персонал, час, оптимізація, процес, ефективність, автоматизація.

I. Вступ

Сучасний розвиток інформаційної технології та загальної економічної глобалізації вимагає від підприємства шукати нові методи управління на різних рівнях. У цих умовах пріоритетною формою розвитку є впровадження інноваційних технологій в управлінні персоналом задля максимального підвищення їхньої продуктивності та загального економічного результату всього підприємства.

Здійснений аналіз у цій сфері показав, що проблеми управління та розвитку персоналу вивчали такі вчені, як Дж. Адамс, Л. Антонюк, Л. Берковиц, І. Вахович, В. Врум, П. Гардинер, Б. Генкін, Н. Денисенко, П. Друкер, С. Ілляшенко, В. Козлова, А. Маслоу, Н. Наумов, Р. Оуен, П. Перерва, Л. Портера, Р. Ратвел, Х. Рігс, В. Савчук, Б. Скіннера та ін.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати існуючі інформаційні системи для підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах.

III. Результати

Вибір інформаційної системи, яка дасть змогу покращити ефективність системи управління персоналом підприємств промисловості, серед представлених на українському ринку автоматизованих систем управління (HRM-систем) залежить, насамперед, від обсягу виділених на цей проект фінансових і часових ресурсів. Порівняльний аналіз функціональних можливостей, технічних і вартісних параметрів HRM-систем, представлених на українському ринку, показав, що програмні продукти західного походження (наприклад, SAP R/3, Oracle Application, Ахарта тощо) мають низку об'єктивних недоліків, які ускладнюють (а частіш за все й унеможливають) їх впровадження на українських підприємствах. Це достатньо велика вартість, недоступний англомовний інтерфейс та відсутність на території України проектних груп, а отже, непристосованість до вітчизняних економічних і законодавчих реалій.

ERP-система-система SAP R/3 орієнтована на великі й середні підприємства, створена в продовження лінійок RF (пізніше ідентифікованої як R/1) і R/2. Починаючи з середини 2000-х рр. назву R/3 не використовують; ядро ERP-системи, створеної в продовження лінійки, виробник називає SAP ERP ECC (англ. Enterprise centralного компонента).

Система "Галактика HCM" дає змогу легко вести особисті дані співробітників, виконувати найскладніші розрахунки заробітної плати, враховуючи специфіку законодавства. Крім того, в системі є функціонал для врахування галузевих, виробничих і організаційних специфіки клієнта.

Серед HRM-систем, розроблених у СНД і адаптованих до впровадження на українських підприємствах, виділяють: "Парус-Персонал" (корпорація "Парус", представництво в Україні), "1С: Зарплата и Управление Персоналом для Украины" (фірма "1С", представництва в Україні), "Босс-Кадровик" (українське представництво російської фірми-виробника "АйТи"), "ПерсоналАктив" (група компаній "Актив Консалтинг Груп", Україна), "Infopulse HRMS" (компанія "Infopulse Ukraine", Україна) [1].

Порівняно з традиційними системами автоматизації кадрового обліку та розрахунку зарплати HRM-системи володіють розширеною функціональністю. Крім облікового (кадровий облік, штатний розклад, документообіг, облік робочого часу і відпусток, пенсійний та військовий облік та інших) і розрахункового (зарплата, податкові виплати, надбавки та відрахування тощо) контурів, що обробляють кількісні дані, подібні системи також включають HR-контур, призначений для роботи з якісними показниками персоналу.

HRM системи складають з набору інструментів, що автоматизує широкий спектр бізнес-процесів життєвого циклу управління персоналом: найм нових співробітників, адміністрування співробітників і заочочень, розрахунок компенсаційних виплат, виплати заробітної плати, управління ефективністю, досягнення цілей, розвиток кар'єри [2]. Структуру основних бізнес-процесів наведено на рис. 1.



Рис. 1. Структура основних бізнес-процесів автоматизованих систем управління персоналом

На сьогодні системи HRM використовує абсолютна більшість підприємств у всьому світі в різних галузях економіки. Необхідність використання автоматизованих систем управління персоналом обумовлена критичними базовими потребами бізнесу:

1. Управляти витратами на персонал: витрати на заробітну плату становлять істотну частину операційних витрат. Використання HRM дає змогу планувати бюджет на заробітну плату, встановлювати компенсації, контролювати найм і управляти звільненнями.

2. Забезпечувати ефективність бізнес-процесів: HRM підтримує безліч бізнес-процесів, які традиційно будувалися на паперовій основі. Ефективність забезпечується переходом на безпаперовий обіг, доступністю для працівників і менеджерів за допомогою веб-інтерфейсу, а також підвищенням оперативності операцій.

3. Відповідати регуляторним і законодавчим вимогам: іншою важливою причиною для інвестицій у HRM є можливість забезпечити за допомогою системи відповідність кадрових процесів вимогам закону, а також управління ризиками.

4. Підвищувати цінність людського капіталу. Реалізується як безпосередньо за допомогою HRM систем, так і супутніх рішень для управління талантами, у тому числі окремих рішень для автоматизації процесу навчання і рекрутингу.

5. Управляти талантами: все більше HRM платформ розвивають функціонал у галузі управління талантами. Саме тому все рідше підприємства обирають кращі у своєму класі системи для вирішення завдань управління талантами, тоді як у сфері управління навчанням і рекрутментом ситуація протилежна.

7. Аналізувати: звітність і кошти.

8. Візуалізувати: більшість HRM платформ мають вбудовані графічні засоби візуалізації простих звітів, у тому числі побудову графіків, які активно використовують і в плануванні.

Управління даними про працівників, проведення заходів з підбору і навчання персоналу, оцінювання кваліфікації виробничого й управлінського складу є трудомісткими процесами. Використання спеціалізованих програмних продуктів дає підприємствам змогу скоротити часові витрати на обробку великої кількості інформації та аналіз даних, дає змогу керівництву ефективно планувати та здійснювати кадрову політику [3].

Для управління людськими ресурсами машинобудівні підприємства України використовують сучасний інструмент автоматизації завдань управління персоналом, ведення кадрового обліку та розрахунків відповідно до вимог законодавства – 1С: Зарплата і управління персоналом 8, 1С: Зарплата та кадри 7.7, Inteam: Діловодство, "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL", "Відділ кадрів" пакету X – DOOR. Основні процеси, які автоматизуються за допомогою цих інформаційних систем, наведено на рис. 2.

Аналіз існуючих автоматизованих систем управління персоналом на українських підприємствах показав, що ці системи не дають можливості контролювати операції базового рівня управління трудовими ресурсами, а саме:

- оцінити продуктивність роботи;
- вести облік часу нарад і перерв персоналу;
- контролювати запізнення та інші порушення;

- оцінити реальну завантаженість персоналу;
- виявити кращого працівника;
- вести віддалений контроль роботи персоналу.

Успішне підприємство відрізняє постійний пошук можливостей підвищити ефективність автоматизованих процесів. І одне з головних завдань – це підвищення ефективності роботи персоналу.



Рис. 2. Основні процеси, які реалізують за допомогою системи "1С: Заробітна плата та управління персоналом" на підприємствах України

Тобто, завдяки запропонованій інформаційній системі підприємство отримує не окрему програму, що закриває одне завдання, а готове комплексне рішення, яке з легкістю може бути інтегроване у вже наявну інформаційну систему підприємства. Це дає миттєве реагування на ситуації за завданнями, розподілу їх за відповідальними співробітниками і групами, швидке підключення керівництва до вирішення складних або проблемних завдань. До недоліків системи можна віднести тільки те, що ресурс перебуває лише у мережі Інтернет та має англійський інтерфейс. Але також є аналоги, наприклад російська компанія EFSOL [4]. Основним напрямом діяльності компанії EFSOL є системна інтеграція – автоматизація обліку на підприємствах на базі програмного забезпечення 1С: Центр компетенції з ERP-рішень (виробництво, торгівля). Також існує компанія Smartsheet, діяльність якої направлена на вдосконалення спільної роботи й управління проектами в режимі інформаційних технологій [5].

IV. Висновки

Проаналізувавши такі інформаційні системи управління персоналом, як 1С: Зарплата і управління персоналом 8, 1С: Зарплата та кадри 7.7, Inteam: Діловодство, "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL", "Відділ кадрів" пакету X – DOOR, зауважимо, що необхідно розробити

підхід, який би включав розгляд системи різноманітних інструментів управління завданнями та забезпечував взаємозв'язок між підрозділами підприємства. Такий підхід для завдань оперативного управління діяльністю підприємств машинобудування може бути створений на основі платформи фірми 1С. Це надасть підприємству готове комплексне рішення, яке може бути інтегроване в наявну інформаційну систему підприємства.

Список використаної літератури

1. Осіпова А. Ю. Шляхи вдосконалення автоматизації процесів: управління персоналом [Електронний ресурс] // "Сучасність. Наука. Час. – 15–17.11.2014. – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf112014/>.
2. Системы электронного документооборота [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tadviser.ru/index.php>.
3. 1С: Зарплата и управление персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://v8.1c.ru/hrm/>.
4. Эффективное решение для бизнеса [Електронний ресурс] / Компания EFSOL. – Режим доступа: <http://efsol.livejournal.com/>.
5. Coordinate Anything [Electronic resource] // The work collaboration tool for businesses of all sizes. – Mode of access: smartsheet.com.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2015.

Лели Ю. Г. Анализ существующих автоматизированных систем управления персоналом на украинских предприятиях

В статье проведен обзор существующих информационных систем по управлению персоналом, а именно системы оптимизации задач и рабочего времени. Установлено, что информационная система представляет собой готовое комплексное решение, которое с легкостью может быть интегрировано в уже имеющуюся информационную систему предприятия.

Ключевые слова: информация, система, управление, персонал, время, оптимизация, процесс, эффективность, автоматизация.

Lely Y. Analysis of Existing Automated Systems of Management of Personnel in National Enterprises

This article provides an overview of existing information systems personnel management, such as system optimization tasks and working hours. The proposed information system, which is a complete solutions that can be easily integrated into an existing enterprise information system.

Modern development of information technology and general economic globalization requires the company to seek new methods of management at different levels. In these conditions, priority form of development is the introduction of innovative technologies for HR maximize their productivity and overall economic performance of the enterprise.

Compared with traditional systems automation personnel records and payroll HRM-systems have enhanced functionality. In your (personnel records, staffing, workflow, time tracking and holidays, pension and military records, etc.) and calculated (salary, tax payments, allowances and deductions and so on.) Contour, processing quantitative data, such systems also include such as HR-circuit, designed to work with quality indicators staff.

The proposed information system gives the company the opportunity to receive no separate program that covers one task and complete solutions that can be easily integrated into an existing enterprise information system. It gives instant response to the situation on the instructions, their distribution by responsible staff and groups fast connection management to address the complex problem or task. The disadvantages of the system include only that resource is only on the Internet and has English interface.

We offer a simple and reliable solution for the problems of operational management of the engineering enterprises, which can be built on the platform of 1C – leader in the development of corporate information systems for business management or as a standalone tool.

Key words: information system, management, staff, time optimization, process efficiency, automation.