

ОБУМОВЛЕНІСТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ УПРОВАДЖЕННЯМ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

У статті висвітлено завдання щодо ведення облікової інформації щодо персоналу, проведено групування інформаційних систем, обґрунтовано обумовленість ефективності управління персоналом упровадженням інформаційних систем.

Ключові слова: управління персоналом, інформаційні системи, ефективність, облікова інформація.

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства свідчить, що успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є управління персоналом. На сьогодні персонал розглядається як основний ресурс підприємства, що значною мірою визначає успіх усієї його діяльності, яким треба грамотно управляти, створювати оптимальні умови для його розвитку. Саме персонал є довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання підприємства. Одним із найбільш складних, але й одночасно життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом.

Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом присвятили велику кількість наукових праць зарубіжні й вітчизняні вчені: А.І. Амоша, Дж. Блек, А. Браверман, С.Г. Дзюба, П.В. Журавель, Д.М. Іванцевич, В.М. Колпаков, А.А. Лобанов, В.В. Адамчук, Е.А. Уткін, Ф.Ю. Поклонський, М.Г. Рак, Д.С. Синк, Г.М. Скударь, А.А. Томпсон, С.В. Шекшня, В.Б. Іванов та ін. Вирішенню питань автоматизації управління персоналом присвячені праці А.Я. Кібанова, В.П. Пугачова, Р. Марра, Г. Шмідта.

У своїх дослідженнях учені висвітлюють різні підходи до визначення персоналу, його класифікації, розглядають проблеми управління персоналом у контексті стратегічного розвитку підприємства тощо. Однак, залишається достатньо розробленим прикладний методичний інструментарій автоматизації в інформаційних системах управління персоналом, який надає можливості використовувати наявні та розвинути потенційні конкурентні переваги кадрового складу підприємства.

Мета статті полягає в обґрунтуванні обумовленості ефективності управління персоналом упровадженням інформаційних систем.

Вагомий внесок у розвиток теорії інформаційного забезпечення управління персоналом і її прикладне застосування внесене дослідженнями вчених Науково-дослідного інституту праці та зайнятості населення Мінпраці та НАН України, Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України», Інституту економіки промисловості НАН України, Київського національного економічного університету, Міжрегіональної академії управління персоналом.

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом повністю забезпечують необхідною інформацією як керівництво, так і працівників кадрових служб і суттєво зменшують затрати часу на підготовку та прийняття управлінських рішень. Зокрема, менеджери з персоналу, завдяки таким системам, звільняються від виконання рутинних операцій. Автоматизоване зберігання та оброблення кадрової інформації також надає можливість ефективно здійснювати підбір і переміщення співробітників. Крім того, автоматизований розрахунок заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустки, лікарняні, відрядження, пільги і стягнення надає змогу працівникам бухгалтерії точно й оперативно нараховувати заробітну плату, формувати бухгалтерські звіти, відносити витрати на собівартість. І це лише деякі з функцій новітніх автоматизованих систем управління персоналом [1, с. 18].

Основними завданнями ведення облікової інформації щодо персоналу є автоматизація виконання операцій із приймання, переміщення і звільнення працівників, підготовка та облік наказів, формування аналітичних звітів. Отже, традиційно головний напрямок використання інформаційних технологій управління персоналом – організація та ведення кадрового обліку на підприємстві, починаючи з формування вихідних документів і закінчуючи одержанням поточної аналітичної інформації щодо персоналу в будь-який момент часу і за будь-якими критеріями.

Інформаційні системи мають насамперед допомогти оцінити рівень кваліфікації кандидата на певну посаду, а для співробітників – їх ділові якості, а також внесок у діяльність організації.

Що стосується функціонального наповнення сучасних HRM-систем (англomовний термін Human Resources System), то сьогодні воно, як правило, містить у собі:

- облікову складову, що передбачає: ведення організаційної структури підприємства; складання та ведення штатного розкладу; ведення облікових карток працівників; кадровий документообіг; пенсійний облік; табельний облік; облік лікарняних; облік відряджень; облік відпусток і відсутності; облік різних видів стажу;

- розрахункова складова, що містить розрахунок заробітної плати; розрахунок витрат на відрядження; розрахунок нарахувань та утримань; оформлення та розрахунок нарядів на виконання робіт;

- HR-складова, що містить у собі: управління кадровим бюджетом; ведення «профілів компетенцій» співробітників; управління мотивацією персоналу; планування використання персоналу; управління навчанням і перепідготовкою; дистанційне навчання; аналіз ефективності персоналу; управління оцінкою персоналу; моделювання та оптимізація штатного розкладу тощо [2, с. 10].

На ринку програмних систем пропонують велику кількість інформаційних систем, пов'язаних з управлінням персоналу. Це зрозуміло, бо, з одного боку, вони завжди є затребуваними, а з іншого – існує досить чіткий перелік вимог до функцій, які вони можуть виконувати. Так, було проведено аналіз особливостей, вимог і цінової політики найбільш великих інформаційних систем управління персоналом, як-от: «Босс - Кадровик», «Персонал Актив», «Парус -

Персонал 8», «StaffManager-5» та «1С Підприємство 8: Заробітна плата та управління персоналом» [3, с. 20].

Проведений аналіз інформаційних систем дозволив визначити наступні схожі риси або відмінні особливості кожної з них, що згруповані за такими ознаками.

Залежно від модуля програмного забезпечення, інформаційні системи всіх названих фірм мають однакові прикладні пакети аналізу: штатний розклад, облік кадрів, підбір персоналу, розрахунок заробітної плати, управління кадровими процесами, управління компенсаціями. Однак, «Босс - Кадровик» при цьому має певну особливість, що стосується безпосередньо планування фонду оплати праці та організацією охорони праці на підприємстві, чого не пропонують інші інформаційні системи, а програма «StaffManager - 5» пропонує ще управління організаційним дизайном, компетентністю, кадровим резервом, навчанням і розвитком, управління проектами.

В залежності від потреби впровадження, програми усіх названих інформаційних систем носять переважно рекомендаційний характер та пропонується вводити їх у господарську діяльність підприємства у разі необхідності. Єдина програма, що потребує обов'язкового впровадження – це «Парус - Персонал 8».

Найбільш тривалою за годинами навчання, залежно від годин та вартості навчання, виявилась програма системи «Босс - Кадровик», що триває від 100 до 160 годин, а так у середньому тривалість навчання становить декілька місяців. Що стосується вартості навчання, то найбільш дорогоцінним є знову ж таки навчання за програмою «Босс - Кадровик», що становить приблизно 60\$, а найдешевшим є навчання за програмою «1С Підприємство 8: Заробітна плата та управління персоналом».

Найбільш дорогою, в залежності від вартості основного програмного забезпечення, визнана програма «StaffManager - 5», вартість якої становить 15800 грн, а найбільш дешевою виявилась програма «1С Підприємство 8: Заробітна плата та управління персоналом».

Залежно від вартості річної підтримки програми, переважно в усіх інформаційних системах вартість підтримки становить приблизно 20-30 % від вартості ліцензій, однак все ж таки не слід забувати, що залежність між вартістю підтримки та вартістю ліцензії є прямою, тобто чим вище вартість ліцензії, тим вище вартість підтримки. Так, наприклад, вартість підтримки для програми «StaffManager - 5» становить 20% вартості ліцензії, що дорівнює 3160 грн, а 20% вартості ліцензії для програми «Парус - Персонал 8» дорівнює 1540 грн. Майже мінімальну вартість підтримки програми має інформаційна система «1С Підприємство 8: Заробітна плата та управління персоналом», яка дорівнює 1490 грн, що своєю чергою становить майже 50% від вартості самої ліцензії на програму.

Важливе місце у процесі впровадження інформаційних систем управління персоналом у діяльність підприємства є оцінка його ефективності. Однак, тут можуть виникнути складності щодо кількісної оцінки ефективності впровадження інформаційних продуктів. Ефект від його використання повністю залежить від конкретних умов на підприємстві. Розраховується він індивідуально

для окремої компанії. У західній практиці прийняті методики розрахунку «повернення інвестицій» (Return On Investments - ROI), покликані в чисельному вигляді відобразити економічний ефект від впровадження інформаційної системи. Основна проблема в тому, що цей ефект може мати непрямий характер і відображатися у загальному зростанні економічних показників компанії. За оцінками ІТ-директорів, реально можна оцінити лише 60% від принесеного системою ефекту і то не в усіх випадках.

Тому ще на етапі розробки програми розвитку виділяються релевантні показники (ті показники, на які впливає навчання, наприклад, продуктивність праці за окремими операціями, трудовитрати). Вони вимірюються до і після навчання. Зафіксовані зміни бізнес-показників переводяться в грошовий вираз і сумуються. Аналогічно підраховуються витрати на проведення розвивальних програм і розраховується ROI:

$$ROI = ((\text{Дохід від програми} - \text{Витрати на програму}) / \text{Витрати на програму}) \cdot 100\%.$$

Західні розробники стверджують, що впровадження HR-модулів надає можливості будь-якому підприємству одержати організаційні, економічні й соціальні ефекти [4, с. 161].

Організаційні ефекти полягають у:

- скороченні часу прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємством;
- підвищенні якості кадрових рішень;
- оперативності підготовки звітності для органів державного управління відповідно до українських законодавчих і нормативних вимог.

Економічні ефекти зводяться до таких складових:

- зниження витрат на управління персоналом;
- підвищення продуктивності праці персоналу;
- оптимальне використання професійних якостей конкретного співробітника підприємства.

Соціальними ефектами є: ведення повної індивідуальної трудової історії персоналу підприємства; підготовка кадрового резерву та просування по службі найбільш перспективних співробітників підприємства; планування кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації.

Однак, поряд з ефективністю інформаційних систем завжди виникають і проблеми або невдачі автоматизації, серед яких найбільш значущими є такі.

Не визначені цілі проекту, не затверджені критерії досягнення цілей та оцінки результатів проекту. Для вирішення такої проблеми необхідно розробити перелік цілей проекту та критеріїв їх досягнення, критерії успішності в момент формального завершення етапу впровадження і в ході експлуатації – після закінчення кварталу (місяця, року, трьох років).

Персонал компанії чинить опір. Для того, щоб усунути цю проблему, необхідно інформувати якомога більшу кількість працівників про хід проекту (на оперативних нарадах, через корпоративну газету тощо), розповідати про пере-

ваги, що очікуються, демонструвати зацікавленість акціонерів і керівництва в результатах.

Ресурси залучаються в проект не вчасно, їх якість не відповідає важливості справ. Для розв'язання цієї проблеми необхідно оцінити необхідний обсяг ресурсів, терміни їх залучення, а також знайти компроміс між потребою в ресурсах, їх наявністю та термінами реалізації проекту.

Є відсутньою ефективна система управління проектом. Для вирішення цієї проблеми можливо залучення внутрішнього або зовнішнього консультанта з досвідом ефективного управління ІТ-проектами [5, с. 13].

Сучасна організація є, як правило, об'єктом із досить складною структурою і високим рівнем невизначеності за позиціонування стосовно зовнішнього середовища. У ХХІ ст. «злитті і поглинань», коли компанії перетворюються на корпорації, холдинги, підприємства з величезною кількістю дочірніх структур і філій, тобто стають настільки великими, що контролювати весь інформаційний потік є просто неможливим. Це призводить до великих витрат і невиправдано тривалих термінів прийняття управлінських рішень, що не може не позначитися на ефективності функціонування підприємства як єдиного цілого. Тому роль і місце автоматизованої системи управління людським ресурсом компанії в умовах сучасної дійсності є основоположним.

Таким чином, можна зробити **висновки**.

Проведений аналіз інформаційних систем управління персоналом дозволив визначити, що в Україні існує велика кількість спеціалізованих програм з управління та організації діяльності персоналу підприємства. При цьому вартість, склад та умови придбання кожного інформаційного продукту є індивідуальним, значною мірою відрізняються, що дозволяє кожному окремому підприємству обирати необхідний продукт зі спеціальними розрахованими модулями, що буде задовольняти його вимоги, у тому числі і вартісні.

Перспективи подальших розробок спрямовані на дослідження і виявлення шляхів застосування інформаційних систем управління персоналом у контексті стратегічних змін.

Література

1. Волохов В. Сучасні інформаційні технології кадрового менеджменту на державній службі [Електронний ресурс] / В. Волохов, Ю. Щепотко // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?jsessionid=55F87D70A881377B61B60116EFE46EC?art_id=151017&cat_id=37402>.
2. Середа С.М. Классификация HRM-систем и описание их стандартных функций / С.М. Середа // Обзор по HRM компании и ИНКОМ, 2009 р.
3. Іванов І.І. Огляд програм для автоматизації HRM / І.І. Іванов // Управління персоналом. – Україна. – 2009. – № 11 (194).
4. Фетисов В.С. Автоматизоване робоче місце менеджера: навч. посіб / В.С. Фетисов. – К.: Знання, 2008. – 390 с.
5. Воронин С.П. Причины успеха и неудач проектов по автоматизации / С.П. Воронин // Генеральный директор. – 2006. – № 12.