

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В. А. Кулібаба, О. В. Прігунов

Анотація. Дана стаття присвячена технологіям розвитку персоналу в середині організації за рахунок використання інформаційного забезпечення, так як проблеми управління розвитком персоналу є актуальними для сучасної організації. Проаналізовано заходи, які допоможуть керівникам компанії ефективно взаємодіяти з персоналом в процесі їхнього професійного розвитку.

Ключові слова: інформаційні засоби, ефективність, управління розвитком персоналу

Вступ. Систематичне навчання персоналу, підвищення його професіоналізму і його розвиток в умовах трудової діяльності, є важливим процесом в управлінні і фактором підвищення загальної ефективної діяльності організації.

В останнє десятиліття відбулися значні зміни в економічній, соціальній і соціального життя українського суспільства.

Сучасні ІТ технології і комп'ютерні інструменти гарантують, що співробітники отримують необхідну надійну інформацію в короткі терміни і з мінімальними витратами в процесі навчання.

Впроваджуючи інформаційні технології, компанія може визначати потреби в навчанні, витягувати дані з навчання персоналу і ділитися знаннями, досвідом і іншою освітньою інформацією для співробітників, незалежно від їх місця розташування і відстані між учнями і вчителями.

Важливою перевагою підсистеми управління розвитком персоналу є забезпечення зворотного зв'язку на всіх рівнях організації і співробітників, а також впровадження електронного навчання.

Основний розділ. Для початку, потрібно сказати, що інформаційне забезпечення системи управління розвитком персоналу являє собою сукупність елементів єдиної системи класифікації і координації техніко-економічної інформації, систем документації і інформаційних потоків, які використовуються в системі управління розвитком персоналом.

В області комп'ютеризації управління розвитком персоналом спостерігається тенденція до розширення функціональних можливостей програмних додатків систем управління розвитком персоналу [1, с. 112].

Нові функції для цих додатків:

- автоматична синхронізація умов контракту співробітника з фактичними результатами роботи;
- розширення функціональності Інтернету для найму;
- призначення на відповідні посади та утримання;
- додавання можливостей групової роботи, розширеного контенту і аналітичної роботи до загальної функціональності HR-додатків.

Час безперервної автоматизації процесів управління розвитку персоналом ще не настав: з огляду на досвід створення і впровадження автоматизованих підсистем, фахівці визначають робочі функції організації персоналу, який може бути успішно виконаний з використанням комп'ютерних технологій [2] та економіко-математичних методів.

По-перше, це прогнозування та планування кадрових потреб компанії. Вирішення цієї проблеми вимагає використання інформаційних систем і економіко-математичних методів. Основна складність полягає в розробці методології планування стандартів розвитку персоналу в середині організації, координація організаційних питань щодо використання тих чи інших інструментів управління в організації.

По-друге, розподіл персоналу між структурними підрозділами компанії.

Проблема може бути вирішена за допомогою інформаційної системи, якщо створено набір вихідних даних всіх співробітників компанії і розроблені формалізовані вимоги до паспортів представників різних професій. В останньому випадку інформаційна система буде порівнювати об'єктивні дані працівника до вимог паспорта.

За допомогою ПК можна сформулювати рекомендації для вакантних посад.

Третя функція – переатестація персоналу. Вирішення цієї проблеми представляє значні труднощі з точки зору процедури і обробки інформації за результатами переатестації співробітників. Великі обсяги цієї інформації не можуть бути оброблені вручну. Використання різних економіко-математичних моделей дозволить не тільки швидко обробляти експертну інформацію, а й розробляти попередні рекомендації за результатами переатестації.

Четверта функція – робота з резервом кадрів на висування. Відомо, що робота зі створення резервного персоналу, для призначення, є найбільш важливою функцією відділу кадрів. Не секрет, що вона часто формально виконується.

Використання інформаційних систем відкриває великі можливості для поліпшення роботи з призначенням резерву. У цьому випадку інформаційна система допомагає вибрати найбільш ймовірних кандидатів для включення в резервні списки для призначення. Результати переатестації систематично накопичуються в масивах. Інформація, що зберігається в пам'яті вашого комп'ютера, дозволяє вам прогнозувати прогрес в кар'єрі ваших співробітників.

П'ята функція – підвищення кваліфікації робітників і інженерів. Правильний підхід до вирішення цієї проблеми може значно підвищити продуктивність праці і зробити наукові досягнення більш успішними.

Створення тимчасових списків співробітників для подальшого навчання за допомогою інформаційної системи також позбавляє співробітників відділу кадрів від кропіткої роботи. Використовуючи інформаційну систему, довгострокові плани можуть бути використані для створення списків людей, які будуть відправлені на навчання.

Таким чином, інформаційні системи розвитку персоналу забезпечують наступні функції [3, с. 286]:

- простота, зручність і гнучкість в їх розробці та використанні;
- сфера застосування як для малих і середніх підприємств, так і для корпоративних структур;
- чітке і коротке представлення інформації;
- адаптація до законодавства, змін, включаючи податки і особливості бухгалтерського обліку, для конкретної компанії;
- великий набір стандартних операцій і форм звітності;
- значні аналітичні можливості, часто з графічним представленням інформації.

Зокрема, Boss-Kadrovik, Parus-Personnel 8, Personnel-Asset, StaffManager-5, Atlas Cadres, 1С: Зарплата і Управління персоналом 8.0 і т. д. є комплексними інформаційними системами для розвитку людських ресурсів.

Наслідки впровадження інформаційних систем управління розвитком персоналом в бізнесі можна розглядати трьома способами [4, с. 198]:

Організаційний – скоротити прийняття рішень на всіх рівнях корпоративного управління; підвищення якості кадрових рішень; ефективність підготовки звітів для державних органів, передбачених українським законодавством.

Економічний – скорочення адміністративних витрат на персонал; підвищення продуктивності праці співробітників; оптимальне використання професійних якостей конкретного співробітника компанії.

Соціально-особистий облік пенсійного забезпечення працівників компанії; ведення повної індивідуальної історії роботи персоналу компанії; тренінги і просування найбільш перспективних співробітників компанії.

Загальними недоліками впровадження інформаційних систем розвитку персоналу на підприємстві є:

- високий рівень незахищеності інформаційних систем, що може надавати третім сторонам доступ до конфіденційної інформації;
- високий ризик розповсюдження персональних даних;

- потреба в спеціальному персоналі для задоволення існуючих інформаційних систем;
- високі вимоги до працівників програмного забезпечення;
- додаткові витрати на підвищення кваліфікації персоналу;
- проблеми сумісності сучасних інформаційних систем зі старими системами та програмними платформами.

Проаналізувавши вищезгадані переваги і недоліки впровадження інформаційних систем в управлінні людськими ресурсами, ми можемо зробити висновок, що кожен підприємець повинен чітко визначити можливості вітчизняного програмного забезпечення, доступні для них, у своїй власній стратегії, цілі та завдання для себе та розвитку персоналу організації.

Порівнюючи вітчизняне HR-програмне забезпечення [5, с. 314] з закордонним, помітно, що воно більш ефективно і безпечно. До них відносяться найпоширеніші в світі системи управління розвитком персоналу:

- система управління персоналом SAP;
- Скала ХР;
- Ахарта HR Management;
- IRenaissance Human Resources / Payroll;
- Oracle Human Resources Analyzer.

Такі системи в основному використовуються в компаніях, де західні компанії є інвесторами або компаніями-партнерами.

Висновки. Таким чином, інформаційне забезпечення системи управління розвитку персоналом – це набір реалізованих рішень за обсягом інформації в організації, який обертається в рамках ІТ-системи управління розвитком персоналу організації під час її функціонування.

Технічні, комунікаційні та інформаційні технології відіграють найважливішу роль в системі управління розвитку персоналу, а також в технології обробки інформації з можливим використанням спеціального обладнання.

Для ефективної роботи системи управління розвитку персоналу на підприємствах важливо створювати єдину автоматизовану мережу персональних комп'ютерів, що забезпечує взаємний обмін кадровою інформацією між усіма рівнями управління на основі сучасних інструментів передачі даних.

Анотація. Данная стаття посвящена технологиям развития персонала внутри организации за движение нок использования информационного обеспечения, так как проблемы управления развитием персонала актуальны для современной организации. Проанализированы меры, которые помогут руководителям компании эффективно взаимодействовать с персоналом в процессе их профессионального развития.

Ключевые слова: информационные средства, эффективность, управление развитием персонала

Abstract. This article focuses on the development of personnel within the organization for the movement of use of information support, as the problems of personnel development management are relevant to the modern organization. Measures that will help company executives to effectively interact with staff in the process of their professional development are analyzed.

Keywords: information tools, efficiency, personnel development management

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Азарова А. О., Мороз О. О., Сторожа А. В. Розроблення механізму покращення інноваційної діяльності підприємства засобами системи підтримки прийняття рішень. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 6, т. 1. С. 215.

2. Азарова А. О. Автоматизація процесу управління персоналом на підприємстві. *Тези Міжнародної студентської конференції «Інформатика і комп'ютерні технології»*. 2006.

3. Говядкін І. Інформаційні технології в управлінні персоналом. *Управління персоналом*. 2014. No 1. С. 362.

4. Шурупова А. С., Шурупова О. С. Сталий розвиток як спосіб протистояння формуванню суспільства споживання. *Росія і світ: економічні, правові та соціальні аспекти розвитку: Матеріали X Міжнародної заочної науково-практичної конференції (21 квітня 2016 р, м Липецьк)*. 2016. С. 248.

5. Годін В. В. Інформаційне забезпечення управлінської діяльності. М. : Майстерність, 2015. 328 с.