

УДК 378.112:004.9

Проблеми створення автоматизованої інформаційної системи управління персоналом

Гафіяк А.М.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри комп'ютерних та інформаційних технологій та систем
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Статтю присвячено проблемам створення автоматизованої інформаційної системи управління персоналом. Розглянуто основні джерела інформації, сформульовано критерії оцінки якості інформації. Проаналізовано функціональні підсистеми системи управління персоналом на підприємстві. Запропоновано автоматизовані системи управління кадрами. Розглянуто основні модулі інформаційної системи управління персоналом.

Ключові слова: система, персонал, управління, інформаційна база, кадри.

Гафияк А.М. ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Статья посвящена проблемам создания автоматизированной информационной системы управления персоналом. Рассмотрены основные источники информации, сформулированы критерии оценки качества информации. Проанализированы функциональные подсистемы системы управления персоналом на предприятии. Предложены автоматизированные системы управления кадрами. Рассмотрены основные модули информационной системы управления персоналом.

Ключевые слова: система, персонал, управление, информационная база, кадры.

Gafiyak A.M. Problems of creating an automated information management system for personnel

The article is devoted to the problems of creating an automated information system for personnel management. The main sources of information are considered, the criteria for assessing the quality of information are formulated. Functional subsystems of the personnel management system at the enterprise are analyzed. The proposed automated personnel management systems. The main modules of the information system of personnel management are considered.

Keywords: system, personnel, management, information base, personnel.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективність функціонування системи управління персоналом значною мірою залежить від інформаційної бази, яка є сукупністю даних про стан керованої системи і тенденції її розвитку за допомогою кількісних характеристик процесів, що відбуваються у складі працівників та в їх виробничому і соціальному середовищі. Власне, будь-яке управлінське рішення повинне ґрунтуватися на знанні ситуації, чинниках, що неї впливають, їх взаємозв'язках. Інформація сприяє реалізації всіх функцій управління: планової, організаційної, контрольної, регулюючої, розподільної.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблему створення автоматизованої інформаційної системи управління персоналом розглядали у своїх працях українські та закордонні автори: Е.А. Алімарина, І.В. Журавльова, І.Л. Латишева, Н.Л. Маренкова, В.С. Пономаренко, В.О. Романішин, Юрченко В.В. Так,

Н.Л. Маренкова та Е.А. Алімарина присвятили багато праць розгляду інформаційної системи управління персоналом на підприємстві [1, с. 27–35]. Роботи В.С. Пономаренко, І.В. Журавльової, І.Л. Латишевої присвячено функціональним підсистемам інформаційної системи управління персоналом на підприємстві [2, с. 15–27]. Низку праць В.В. Юрченко, В.О. Романішин призначено проблемам ринку праці України, аналізу сучасного стану та шляхам реформування математичної економіки та моделюванню складних економічних систем [3, с. 14–15].

Аналіз науково-педагогічної літератури дає змогу зробити висновок, що створення автоматизованої інформаційної системи управління персоналом є актуальною проблемою, вирішення якої допомагає визначити перспективні напрями в галузі застосування інформаційних технологій у процесі забезпечення підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є вивчення можливостей підвищення ефективності функціонування системи управління за рахунок запровадження та використання інформаційної бази. Відповідно до мети, конкретизовано завдання: виконати класифікацію інформації, що використовується в управлінні персоналом; проаналізувати функціональні підсистеми інформаційної системи управління персоналом на підприємстві; дослідити первинні та вторинні джерела інформації, що використовується в процесі управління персоналом; розглянути динамічні процеси, що визначають мобільність кадрової ситуації; розробити систему управління персоналом на підприємстві (єдину автоматизовану мережу), що передбачає взаємний обмін кадровою інформацією між усіма рівнями управління на базі сучасних засобів передачі даних.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інформація, що використовується в управлінні персоналом, за своїм характером підрозділяється на нормативну, довідкову, методичну, облікову, засновану на матеріалах первинного обліку, а також звітну, представлену вже в узагальненому вигляді [1, с. 27]. З погляду інформаційної системи управління персоналом на підприємстві можна виділити такі функціональні підсистеми:

- підсистему планування та маркетингу персоналу (розроблення стратегії та політики управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організація кадрового планування, планування й прогнозування потреби в персоналі, організація реклами, підтримання взаємозв'язку із зовнішніми джерелами, які забезпечують організацію кадрів);

- підсистему найму й обліку персоналу (організація наймання персоналу, організація співбесід, оцінки, відбору та прийому персоналу, облік прийому, переміщень, заохочень і звільнень персоналу, управління зайнятістю персоналу, діловодство);

- підсистему трудових відносин (аналіз та регулювання групових і особистісних відносин, а також відносин керівництва, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічна діагностика, дотримання етичних норм і взаємовідносин, управління взаємодією з профспілками, розгляд скарг й претензій, управління стабільністю трудового колективу, аналіз плинності кадрів, планування виходу на пенсію);

- підсистему використання персоналу (розстановка персоналу, розроблення посадових інструкцій, регламентація роботи, контроль за трудовою дисципліною);

- підсистему управління умовами праці (дотримання вимог психофізіології праці, ергономіки праці, технічної естетики, охорона праці й техніки безпеки, охорона довкілля, воєнізована охорона організації й окремих посадових осіб);

- підсистему розвитку персоналу (професійна орієнтація персоналу, професійна підготовка персоналу, перепідготовка й підвищення кваліфікації персоналу, введення в посаду, адаптація нових працівників, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточне періодичне оцінювання кадрів, організація раціоналізації й винахідництва, реалізація ділової кар'єри та службово-професійного просування, організація роботи з кадровим резервом);

- підсистему мотивації поведінки персоналу (управління мотивацією поведінки персоналу, тарифікація трудового процесу, розроблення систем оплати праці, форм участі персоналу в прибутку і капіталі, форм морального заохочення, організація нормативно-методичного забезпечення системи управління персоналом);

- підсистему соціального розвитку (організація харчування, управління житлово-побутовим обслуговуванням, розвиток культури й фізичного виховання, забезпечення охорони здоров'я та відпочинку, забезпечення дитячими установами, управління соціальними конфліктами та стресами, організація соціального страхування та забезпечення продуктами харчування й товарами народного вжитку);

- підсистему розвитку оргструктур управління (аналіз наявної оргструктури управління, проектування нової оргструктури управління, розроблення штатного розпису, формування нової оргструктури управління, розроблення та реалізація рекомендацій із розвитку стилю та методів управління);

- підсистему правового забезпечення (дотримання трудового законодавства в трудових відносинах, узгодження розпорядчих документів із управління персоналом, проведення консультацій із правових питань);

- підсистему інформаційного забезпечення (статистичний облік персоналу, інформаційне й технічне забезпечення управління персоналом, забезпечення персоналу науково-технічною інформацією, організація роботи органів масової інформації);

– підсистему організації праці (нормування праці, організація й обслуговування робочих місць);

– підсистему лінійного управління (управління організацією у цілому, управління окремими функціональними та виробничими підрозділами) [2, с. 15–16].

Основне джерело первинної інформації – це документи відділів кадрів (особисті листки по обліку кадрів, особисті картки працівників, особисті справи), накази і розпорядження, видавані керівництвом підприємства і структурних підрозділів відносно особового складу працівників, первинна облікова і звітна документація про виконані роботи і проведену оплату, документація непромислових структурних підрозділів, обслуговуючих підприємство.

Інше джерело інформації – самі працівники зі своєю думкою з тих або інших питань, матеріали соціологічних досліджень (анкетування, інтерв'ю та ін.), результати психофізіологічних досліджень (тестування працівників). У процесі збору інформації важливо забезпечити захист соціологічної інформації, що носить конфіденційний характер. Перш за все це стосується думок працівників під час вивчення міжособистих відносин у колективі.

Багато процесів, що визначають кадрову ситуацію, вельми динамічні: міняється чисельний склад персоналу (у зв'язку з текучістю), його структура за всією сукупністю ознак: віку, стажу роботи і т. д.; постійно йде процес внутрішнього руху кадрів між структурними підрозділами, міняються професії, рівень кваліфікації. Інформація у цьому виступає як засіб контролю над відповідністю фактичної структури робочої сили тій, що вимагається, за своєчасністю укомплектування вакантних робочих місць. Основними вимогами, що висуваються до кадрової інформації, є оперативність і надійність.

Соціальна спрямованість роботи з кадрами ставить завдання збору достатньо різноманітної інформації соціального характеру, що стосується окремих працівників. Так, під час підбору кандидатів для призначення на посаду необхідно, щоб у банку даних були дані не тільки виробничого, а й соціально-демографічного, дисциплінарного і навіть медичного характеру.

Автор вважає, що орієнтація кадрової роботи на розвиток власної робочої сили не може бути успішною без знання витрат на робочу силу, вкладень у людський капітал

(витрати на оплату праці, навчання, медичне обслуговування, соціальні послуги). Характер такої інформації істотно відрізняється від чисто кадрової, оскільки належить до системи бухгалтерського обліку. Необхідна кількісна характеристика ступеня раціонального використання робочої сили, оцінки результатів праці. Таким чином, можна сформулювати критерії оцінки якості інформації. Вона повинна бути: об'єктивною (повною, несуперечливою, достовірною); актуальною (задовольняючою об'єктивні інформаційні потреби керівників і фахівців у міру їх виникнення в ході розвитку кадрової ситуації); своєчасною; цілеспрямованою; лаконічною (стислою, але без утрат необхідної повноти); комунікативною (зрозумілою і прийнятною для керівників і фахівців).

Необхідність збору, зберігання, переробки, аналізу великого обсягу різноманітної кадрової інформації, надання її користувачам (суб'єктам управління – кадровій службі і керівникам) у зручній формі ставить завдання створення на підприємстві відповідної інформаційної системи.

Складовими елементами такої системи є устаткування і матеріали для збору, зберігання, обробки, пошуку і видачі необхідних даних по кадрах підприємства, належний організований облік, пристосований для інформаційного забезпечення рішення кадрових завдань, сукупність прийомів і методів користування даною системою. Основні вимоги до даної системи – широке застосування передових інформаційних технологій, математичних методів і моделювання.

Основу інформаційної системи повинен становити єдиний масив, що відображає інформацію про кожного працівника, його оточення і зовнішніх щодо нього умови роботи, що, своєю чергою, вимагає певної організації інформації і методів операції з масивом даних.

Велике значення має ув'язка кадрової інформації з інформацією про структуру робочих місць, з вимогами, що висуваються до працівника цими робочими місцями, з можливим рівнем оплати праці, зі станом умов праці і т. д. Такий підхід забезпечує передусім рішення інформаційно-пошукових задач (пошук працівників із заданими ознаками в інформаційному масиві), угруповання, перегруповання працівників відповідно до запитів користувача [3–5].

Відстежуючи зміни в стані об'єкту по тих або інших параметрах, що відбулися в резуль-

таті реалізації заходів, керівники в порядку зворотного зв'язку можуть розробити ефективну стратегію управління і контролювати її реалізацію.

Інформаційна система повинна допомогти у виявленні найзначущіших чинників і встановленні причинно-наслідкової залежності між чинниками і результатами. Такого роду інформація необхідна для розроблення цільових установок, покладених в основу розвитку кадрів підприємства.

Реалізація вимог своєчасного забезпечення процесів управління необхідною інформацією в умовах зростаючих її обсягів повною мірою може бути здійснений, якщо інформаційна база знайде своє організаційне оформлення у вигляді автоматизованої системи управління кадрами – АСУ «Кадри» – або її варіанту – автоматизованого робочого місця фахівця кадрової служби. Такий підхід дає змогу реалізувати нову інформатизовану технологію процесу управління. АСУ «Кадри» є формою організації управління персоналом, засновану на тісному взаємозв'язку людини й обчислювальної техніки, а також на широкому використуванні вироблених ц практиці управління прийомів і методів оптимізації та автоматизації схвалюваних рішень.

Інформація по конкретному працівнику містить дані про місце його роботи, демографічні дані, дані про освіту, наявність спеціальної підготовки, сімейний стан (по структурних підрозділах, зміна професії, кваліфікаційне зростання) та ін. Вихідні дані включають великий набір узагальнених показників по різних ознаках і мають вид звітів, списків, довідок, аналітичних розробок, розрахунків, що дає змогу здійснювати безперервність кадрового планування, забезпечує багатоваріантність і багатofакторність розрахунків.

Автор вважає, що для ефективної роботи системи управління персоналом важливо створити на підприємстві єдину автоматизовану мережу, що передбачає взаємний обмін кадровою інформацією між усіма рівнями управління на базі сучасних засобів передачі даних.

Практика зарубіжних країн свідчить про можливість під'єднання підприємств до міжгалузевих і загальнодержавних локальних сітей, що дає змогу мати більш повну інформацію про ринок праці у цілому і навіть про

окремих працівників (їх минулих місць роботи, спеціалізації, кваліфікації).

Розроблення й упровадження АСУ «Кадри» повинна проходити поетапно починаючи з автоматизованої інформаційно-довідкової системи по кадрах, яка вирішує такі завдання, як: персональний облік кадрів, складання звітності по кадрах, аналіз якісного складу і рухи кадрів, видача по запитам необхідної інформації, підготовка і підвищення кваліфікації кадрів.

Тут доцільна реалізація модульного принципу побудови системи, що дає змогу адаптувати систему для різних категорій користувачів, нарощувати систему, розширювати її функції. Так, один із варіантів побудови інформаційної системи по кадрах включає декілька модулів. Перший модуль – «Штати»: формування штатного розкладу, облік вакансій по підрозділах і організації у цілому. Другий модуль – «Накази»: підготовка і виконання всіх видів кадрових наказів, контроль їх виконання. Третій модуль – «Кадри»: формування бази даних про співробітників, яка включає відомості з особистої картки працівника, відомості про результати атестації, підвищення кваліфікації, переміщення, нагороди, стягнення. Четвертий модуль – «Довідки»: пошук і аналіз інформації по всіх показниках бази даних, оперативна підготовка довідок по запитам, що поступають.

На подальших етапах розвитку системи вирішуються завдання атестації кадрів, підбору і розстановки кадрів, планування потреби і розстановки фахівців та ін.

Висновки з цього дослідження. Автор вважає, що основними шляхами підвищення якості інформаційного забезпечення управління персоналом підприємства є: подальша інтеграція кадрової, економічної інформації; підвищення оперативності внесення змін в інформаційні файли; істотне розширення інформації, характеристики робочих місць, що стосується змісту самої роботи, визначальних вимог до працівника, що дасть змогу пов'язати наймання нового працівника з характеристиками вакантних робочих місць (посад); забезпечення працівників принаймні інформацією про можливу оплату праці, професійно-кваліфікаційне просування та іншими відомостями, необхідними для своєчасної оцінки працівника.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Маренкова Н.Л., Алимарина Е.А. Управління трудовими ресурсами. Серія «Вища освіта» / Н.Л. Маренкова, Е.А. Алимарина. – Москва : Московський економіко-фінансовий інститут ; Ростов-на Дону : Фенікс, 2004. – 448 с.
2. Пономаренко В.С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : [навч. посіб.] / В.С. Пономаренко, І.В. Журавльова, І.Л. Латишева. – Харків : ХНЕУ, 2008. – 336 с.
3. Юрченко В.В., Романишин В.О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування / В.В. Юрченко, В.О. Романишин // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6(36).
4. Гафіяк А.М. Автоматизована система формування проектної звітності / А.М. Гафіяк, Ю.В. Кириченко // Тези 69-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету. Т. 2. (Полтава, 19 квітня–19 травня 2017 р.). – Полтава : ПолтНТУ, 2017. – С. 167–168.
5. Гафіяк А.М. Автоматизована інформаційна система управління організаційно-технологічними процесами на підприємстві / А.М. Гафіяк, Р.М. Костирко // Тези 68-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету. Т. 2. (Полтава, 15 квітня – 15 травня 2016 р.) – Полтава : ПолтНТУ, 2016. – С. 167–168.
6. Гафіяк А.М. Система показників оцінки ефективності управління процесами інформатизації на підприємствах / А.М. Гафіяк // Проблеми інформатизації : тези доповідей третьої міжнародної науково-технічної конференції (Черкаси, 12–13 листопада 2015 р.). – Черкаси : ЧДТУ ; Баку : ВА ЗС АР ; Бельсько-Бяла : УТІГН ; Полтава : ПНТУ, 2015. – С. 48.