

УДК 004:338.48

Волянська-Савчук Л.В.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом
і економіки праці
Хмельницького національного університету

Мацшина М.В.
студентка
Хмельницького національного університету

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІЦІ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

АНОТАЦІЯ

Висвітлено теоретико-методологічні основи та практичний інструментарій застосування інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці. Визначено роль і місце інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці. Описані основні заходи щодо створення дієвої системи використання різноманітних видів інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці.

Ключові слова: інформаційні технології, інтернет-технології, «телеработа», «теледоступ», «телекомп'ютинг», управління персоналом і економіка праці.

АННОТАЦИЯ

Освещены теоретико-методологические основы и практический инструментарий применения информационных технологий в управлении персоналом и экономике труда. Определены роль и место информационных технологий в управлении персоналом и экономике труда. Описаны основные мероприятия по созданию действующей системы использования различных видов информационных технологий в управлении персоналом и экономике труда.

Ключевые слова: информационные технологии, интернет-технологии, «телеработа», «теледоступ», «телекомпьютинг», управление персоналом и экономика труда.

ANNOTATION

The theoretical and methodological bases and practical tools of application of information technologies in personnel management and labor economics are covered. The role and place of information technologies in personnel management and labor economics are determined. The main steps to create an operating system for the use of various types of information technologies in the management of personnel and labor economics are described.

Key words: information technologies, Internet technologies, teleworking, tele-access, telecomputing, human resources management and labor economics.

Постановка проблеми. Нині в умовах ринкової економіки все більше значення надається питанням ефективності управління персоналом, пристосованості керівників до нових умов господарювання, зростає потреба у вдосконаленні та автоматизації системи управління. Саме управлінські працівники в цих умовах є найбільш відповідальною ланкою господарської ланцюга, за допомогою якого можуть бути ініційовані і здійснені ті зміни, яких потребує економіка країни.

В умовах глобалізації значно зростає роль інформаційних технологій як важливого інструменту в підвищенні ефективності управління підприємствами. Специфічні особливості управління персоналом зумовлюють необхідність підвищення рівня забезпечення системи управління сучасними інформаційними технологіями (ІТ).

Необхідно відзначити, що використання сучасного програмного забезпечення в діяльності кадрових працівників значною мірою підвищує ефективність їхньої праці на всіх рівнях управління підприємством. Перед Україною гостро стоїть проблема вибору оптимального програмного забезпечення для успішного існування компанії, і на сьогоднішньому ринку програмних продуктів формується жорстка конкуренція, кількість виробленого програмного забезпечення в галузі управління персоналом і людськими ресурсами досить велика [1].

Аналіз останніх досліджень. Вирішення вищезазначених завдань має базуватися на дослідженні наявних сучасних інформаційних технологій, їх застосування та впливу на різні стадії створення і просування туристичного продукту та аналізі розвитку вітчизняного бізнесу загалом. Питання аналізу інформації як фактора виробництва і процесу перетворення її в пріоритетний фактор сучасних виробничих відносин, сутності інформаційних технологій і напрямів їх застосування в діяльності підприємств виробничої сфери та сфери послуг, процесів інформатизації суспільства стали предметом дослідження у працях таких учених, як А. Богачевський, А. Бондаренко, В. Брижко, В. Василенко, Н. Вінер, Л. Вінарик, Дж. Веллінгтон, Н. Войтюшенко, Ф. Воронський, О. Гальченко, Н. Гарнхем, А. Грінберг, В. Гужва, С. Данілін, Н. Єрьоміна, С. Ілляшенко, Н. Зайцева, О. Кармінський, М. Кастельс, В. Касьяненко, С. Козлов, С. Кондратова, В. Косарев, О. Краєва, Н. Кустова, А. Макадамс, В. Мартін, Л. Мельник, П. Нестеров, О. Оліфіров, А. Орлов, А. Останець, О. Паршина, Ю. Паршин, Т. Писаревська, В. Плескач, Ю. Рогушина, М. Румянцев, М. Скопень, В. Ситник, В. Сусіденко, Г. Титаренко, М. Хеллгрєн, Дж. Ходжсон, Ю. Хотунцев, В. Цимбалюк, А. Чорнобров, О. Щедрін та ін. Однак проведені дослідження лише частково розкривають питання впливу інформаційних технологій на розвиток бізнесу [2, с. 113].

Формулювання цілей статті. Метою статті є розроблення теоретичних і методологічних засад та практичних рекомендацій щодо застосування сучасних інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці. Відповідно до поставленої мети передбачено вирішення таких

завдань: поглибити теоретико-методологічні засади застосування інформаційних технологій в управлінні персоналом і економіці праці; систематизувати інноваційні підходи до діяльності підприємств із застосуванням різноманітних інформаційних технологій; обґрунтувати перспективні напрями впровадження ІТ у діяльність підприємств для забезпечення ефективної реалізації маркетингових функцій; визначити стан і передумови забезпечення якості послуг у контексті застосування інформаційних технологій; поглибити методологічні основи оцінки ефективності застосування інформаційних технологій у бізнесі та методичні підходи до оцінки їх ефективності в системах менеджменту підприємств.

Виклад основного матеріалу. З метою вивчення кадрового складу або кадрової ситуації розробляється система категорій і понять (потенціал, кадрова політика тощо) і на цій основі організується збір інформації, що характеризує кількісний і якісний боки стану, динаміки розвитку кадрової ситуації в розрізі прийнятих категорій. Ефективність функціонування системи управління персоналом значною мірою залежить від інформаційної бази. Остання являє собою сукупність даних про стан керованої системи і тенденції її розвитку за допомогою кількісних характеристик процесів, що відбуваються у складі працівників, у навколишньому виробничому та соціальному середовищі. Будь-яке управлінське рішення має ґрунтуватися на знанні ситуації, факторів, що впливають, їх взаємозв'язків.

Інформація сприяє реалізації всіх функцій управління: планової, організаційної, контрольної, регулюючої, розподільної.

Інформація, яка використовується в управлінні персоналом, за своїм характером поділяється на нормативну, довідкову, методичну, облікову, засновану на матеріалах первинного обліку, а також звітну, подану вже в узагальненому вигляді, тощо.

Інше джерело інформації – самі працівники зі своєю думкою з тих чи інших питань, матеріали соціологічних досліджень (анкетування, інтерв'ю тощо), результати психофізіологічних досліджень (тестування працівників) тощо. Важливо забезпечити захист соціологічної інформації, що має конфіденційний характер. Насамперед це стосується думок працівників під час вивчення міжособистісних відносин в колективі.

Багато процесів, що визначають кадрову ситуацію, дуже динамічні: змінюється чисельний склад персоналу у зв'язку із плинністю, його структура за всією сукупністю ознак: за статтю, віком, стажем роботи тощо, постійно йде процес внутрішньозаводського руху кадрів між структурними підрозділами, змінюється професія, рівень кваліфікації. Інформація в цьому разі виступає як засіб контролю за відповідністю фактичної структури робочої сили необхідній, за своєчасністю укомплектування вакантних робочих місць. Тому основними вимогами,

що пред'являються до кадрової інформації, є оперативність і надійність [3, с. 78].

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

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 тощо). Характер такої інформації істотно відрізняється від чисто кадрової, оскільки відноситься до системи бухгалтерського обліку.

Необхідна кількісна характеристика ступеня раціонального використання робочої сили, оцінки результатів праці тощо.

Узагальнюючи сказане, можна сформулювати такі критерії оцінки якості інформації. Вона повинна бути:

- об'єктивною (повною, несуперечливою, достовірною);
- актуальною (задовольняє об'єктивні інформаційні потреби керівників і фахівців у міру їх виникнення у процесі розвитку кадрової ситуації);
- своєчасною;
- цілеспрямованою;
- лаконічною (стислою, але без втрат 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 обладнання та матеріали для збору, зберігання, обробки, пошуку та видачі необхідних даних про кадри підприємства, належно організований облік, пристосований для інформаційного забезпечення вирішення кадрових завдань, сукупність прийомів і методів користування цією системою, фахівці з інформатики, споживачі інформації. Основні вимоги до цієї системи – широке застосування ЕОМ, передових інформаційних технологій, математичних методів і моделювання тощо.

Основа інформаційної системи має становити єдиний масив, що відображає інформацію про кожного працівника, його оточення і зовнішні щодо нього умови роботи, що вимагає певної організації інформації і методів оперування з масивом даних.

Оскільки процеси, що протікають у колективі працівників і в його оточенні, дуже динамічні,

важливо оперативно відображати всі ці зміни в інформаційному масиві даних. Ця вимога може бути виконана в тому разі, якщо інформаційна система тісним чином стикається з документообігом на підприємстві: накази і розпорядження, що стосуються працівників, використовуються для негайного коригування даних, що містяться в масиві по кожному працівнику.

Велике значення має ув'язка кадрової інформації з інформацією про структуру робочих місць, з вимогами, що пред'являються до працівника цими робочими місцями, з можливим рівнем оплати праці, зі станом умов праці тощо. Такий підхід забезпечує насамперед вирішення інформаційно-пошукових завдань (пошук працівників із заданими ознаками в інформаційному масиві), групування, перегрупування працівників відповідно до запитів користувача.

Відстежуючи зміни у стані об'єкта з тих чи інших параметрах, що відбулися в результаті реалізації заходів, керівники в порядку зворотного зв'язку можуть розробити ефективну стратегію управління і контролювати її реалізацію.

Інформаційна система повинна допомогти у виявленні найбільш значущих чинників та встановленні причинно-наслідкових залежностей між факторами 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 здійснена у разі, якщо інформаційна база знайде своє організаційне оформлення у вигляді автоматизованої системи управління кадрами (АСУ «Кадри») або її варіанту – автоматизованого робочого місця фахівця кадрової служби (АРМ), виконаного на базі ПЕОМ. Такий підхід дає змогу реалізувати нову інформатизаційну технологію процесу управління.

АСУ «Кадри» являє собою форму організації управління персоналом, засновану на тісному взаємозв'язку людини й обчислювальної техніки, а також на широкому використанні вироблених у практиці управління прийомів і методів оптимізації та автоматизації прийнятих рішень.

Під автоматизованим робочим місцем (АРМ) розуміється професійно орієнтований комплекс, що включає в себе технічні та програмні засоби, інформаційне та методичне забезпечення для вирішення завдань користувача безпосередньо на робочому місці в режимі діалогу з ЕОМ [3, с. 92].

Тим самим змінюється зміст праці працівників кадрової служби, які звільняються від рутинної роботи і виконання зайвих операцій. Вони працюють у діалоговому режимі (режимі спілкування), виконуючи всі типи операцій технологічного процесу обробки даних (збір, підготовка, введення, обробка, висновок і тиражування необхідної інформації). АРМ «Кадри» надає користувачеві можливість:

- введення і коректування даних про працівника;
- формування та видачі різного роду вихідних документів;
- створення нових баз даних;
- зміни структури масиву даних;
- додавання нових комплексів і завдань, зміни при цьому відповідного меню;
- перерахунку даних на задану дату та ін.

Вихідна для вирішення завдань підсистеми інформація створюється на основі уніфікованих форм документів первинного обліку кадрів, планових документів, загальних і локальних класифікаторів (класифікатори професій робітників, посад службовців, кваліфікаційних розрядів і категорій тощо).

Інформація про конкретного працівника містить дані про місце його роботи, демографічні дані, дані про освіту, наявність спеціальної підготовки, сімейний стан, рух на підприємстві (за структурними підрозділами, зміна професії, кваліфікаційне зростання) та ін. Вихідні дані включають великий набір узагальнених показників за різними ознаками і мають вигляд звітів, списків, довідок, аналітичних розробок, розрахунків тощо, що дає змогу здійснювати безперервність кадрового планування, забезпечує багатоваріантність і багатофакторність розрахунків.

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

Практика зарубіжних країн свідчить про можливість приєднання підприємств до міжгалузевих і загальнодержавних локальних мереж, що дає змогу мати більш повну інформацію про ринок праці загалом і навіть про окремих працівників – їх минулі місця роботи, спеціалізацію, кваліфікацію тощо [3, с. 106].

Розроблення та впровадження АСУ «Кадри» повинно проходити поетапно, починаючи з автоматизованою інформаційно-довідковою системою з кадрів. Вирішальними є такі завдання, як:

- персональний облік кадрів;
- складання звітності про кадри;
- аналіз якісного складу та руху кадрів;
- видача за запитом необхідної інформації;
- підготовка та 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 з кадрів включає п'ять модулів:

- 1) «Штати»: формування штатного розкладу, облік вакансій по підрозділах і організації загалом;
- 2) «Накази»: підготовка та виконання всіх видів кадрових наказів, контроль за їх виконанням;
- 3) «Кадри»: формування бази даних про співробітників, що включає відомості з особової

картки працівника, відомості про результати атестації, підвищення кваліфікації, переміщення, нагороди, стягнення та ін.;

4) «Довідки»: пошук та аналіз інформації за всіма показниками бази даних, оперативна підготовка довідок за запитами тощо;

5) «Статистика»: підготовка стандартних форм із можливістю виведення їх на друк, архівування даних за будь-які періоди часу.

На наступних етапах розвитку системи вирішуються завдання:

- атестації кадрів;
- підбору і розстановки кадрів;
- планування потреби і розстановки фахівців та ін.

Основними шляхами підвищення якості інформаційного забезпечення управління персоналом підприємства, як показує аналіз його сучасного стану, є:

1. Подальша інтеграція кадрової, економічної та соціологічної інформації.

2. Підвищення оперативності внесення змін в інформаційні файли.

3. Істотне розширення інформації, що стосується характеристики робочих місць, змісту самої роботи, визначальних вимог до працівника, що дозволить поєднати наймання нового працівника з характеристиками вакантних робочих місць (посад).

4. Забезпечення працівників під час найму інформацією про можливу оплату праці, професійно-кваліфікаційне просування й іншими відомостями, необхідними для своєчасної оцінки здійсненості очікувань працівника від нового місця роботи.

5. Підвищення комп'ютерної грамотності працівників кадрових служб та ін.

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

Процес управління персоналом можна уявити у вигляді безлічі узгоджених, прийнятих і реалізованих рішень, спрямованих у кінцевому рахунку на досягнення головної мети функціонування організації. Вироблення кожного з цих рішень повинно бути інформаційно забезпечене.

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом являє собою сукупність реалізованих рішень про обсяг, розміщення і форми організації інформації, що циркулює в системі управління під час її функціонування. Воно включає оперативну інформацію, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документації (уніфіковані і спеціальні).

Процес управління можна уявити як обробку інформації, отже, чим якісніша обробка інформації, тим ефективніше управління. Інформаційні технології беруть участь в удосконаленні управління. На базі інформаційних технологій вирішуються важливі завдання управління персоналом:

1. Планування розкладів із формуванням посадових інструкцій.

2. Облік персоналу (персональні дані про співробітників).

3. Підбір нових співробітників і переміщення.

4. Планування та облік використання трудових ресурсів.

5. Розрахунки з персоналом (розрахунок виплат з оплати праці, контроль виплат, підзвітні особи).

6. Облік підзвітних сум і депонентів.

7. Система управління документами.

8. Персоналізований пенсійний і податковий облік [2; с. 30].

Новими аспектами використання Інтернет-технологій у кадровій діяльності є:

1) перевірка достовірності інформації про претендентів на вакантні робочі місця;

2) нетрадиційні форми інформаційної взаємодії з елементами потенційного ринку праці (біржі праці в межах навчальних закладів та кадрові агентства);

3) нові форми організації праці (організаційно-структурні зміни на підприємстві, пов'язані з дистанційними технологіями, наприклад, телеробота) і навчання (професійно-кваліфікаційні зміни персоналу в результаті використання методів дистанційного навчання);

4) інформаційна взаємодія кадрової служби підприємства із зовнішнім ринком праці [2, с. 105].

Доведено, що збереження конфіденційної інформації з метою забезпечення економічної безпеки підприємства на 80% залежить від правильного добору, розстановки і виховання персоналу фірми.

Крім формалізованих процедур, під час прийому на роботу можуть використовуватися і неформальні аналітичні процедури, зокрема перевірка справжності документів, що додаються, особливо якщо йдеться про вакансії, пов'язані з конфіденційною інформацією.

Зараз, крім пенсійного фонду, збором інформації про громадян займається податкова служба. Ведуться роботи з такої форми персоналізованого обліку, як присвоєння кожному працівникові особистого ідентифікаційного номера.

Податкове відомство першим автоматизувало свою роботу і паралельно веде облік населення країни. Дані в місцеві інспекції надходять автоматично – з пологових будинків, загсів, під час отримання іноземцем дозволу на проживання.

Нові форми організації праці та навчання. Новий аспект застосування Інтернет-технологій, зокрема підтримка дистанційної роботи (телероботи), з'являється в процесі вирішення

завдань управління кадрами, пов'язаних з організаційно-структурними змінами на підприємстві. Це приводить до децентралізації службової діяльності в окремих підрозділах підприємства в часі і просторі [4, с. 102].

Термін «телеробота», якому передували терміни «теледоступ» і «телекомп'ютинг», що позначає якийсь тип дистанційної роботи за договором, був введений у вживання Європейською Комісією наприкінці 80-х рр. ХХ ст.

Типові послуги різних кадрових агентств, які мають представництво в Інтернеті: інформування про напрями діяльності агентства; формування та ведення банку вакансій з різною диференціацією посад і професій; формування та ведення банку кандидатів на вакансії з різною диференціацією посад і професій; підбір кандидатів за вимогами роботодавця; аналіз резюме; попередня співбесіда з претендентами на вакансії; професійне та психологічне тестування.

Висновки із цього дослідження. Основою успіху діяльності сучасного підприємства є автоматизація процесів управління персоналом, що приводить до:

- уніфікації стандартних процесів управління персоналом;
- скороченням тимчасових витрат на планування різних заходів;
- прискорення процесу передачі інформації тощо.

Ці технології мають низку переваг, вибір того чи іншого продукту залежить від можливостей і потреб підприємства.

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що використання сучасних комп'ютерних технологій для автоматизації виробничих процесів дасть можливість підвищити продуктивність роботи та суттєво скоротить терміни виготовлення виробів на виробництві [5, с. 24].

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Интернет изменит туриндустрию в ближайшее время [Электронный ресурс] / Сайт Держ. служби туризму і курортів Міністерства культури і туризму України. URL: <http://www.tourism.gov.ua/publ.aspx>.
2. Пономаренко М.І. Інформаційні системи і технології в економіці / М. І. Пономаренко. Київ: Академія, 2002. 521 с.
3. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах : навч. посібн. / В.М. Гужва. К. : КНЕУ, 2001. 400 с.
4. Гончарова М.А. Инновационная технология управления социально-экономическим развитием региона: краудсорсинг [Текст]: М.А. Гончарова // Регион:системы, экономика, управление. 2012. № 4. С. 102–104.
5. Волянська-Савчук Л. В. Вплив інноваційних комп'ютерних технологій на підвищення продуктивності праці / Л. В. Волянська-Савчук, Д.А. Ткачук // Актуальні питання сучасної науки (частина II): зб. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції. С. 22–24.

REFERENCES:

1. The Internet will change the tourism industry in the near future [Electronic resource] / The site of the State. tourism and resorts services of the Ministry of Culture and Tourism of Ukraine. URL: <http://www.tourism.gov.ua/publ.aspx>.
2. Ponomarenko M.I. Information Systems and Technologies in Economics / M.I. Ponomarenko. Kyiv: Academy, 2002. 521 pp.
3. Guzhva V.M. Information systems and technologies at enterprises: teaching. manual / V.M. Guzhva. K.: KNEU, 2001. 400 p.
4. Goncharova MA Innovative Technology for the Management of the Socio-Economic Development of the Region: Crowdsourcing [Text]: M.A. Goncharova // Region: systems, economics, management. 2012. No. 4. P. 102–104.
5. Volyanska-Savchuk L.V. The Influence of Innovative Computer Technologies on Increasing Labor Productivity / L.V. Volyanska-Savchuk, D.A. Tkachuk // Topical Issues of Modern Science (Part II): Sb. Materials of the IV International Scientific and Practical Conference. P. 22–24.

Volianska-Savchuk L.V.
*Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of HR Management
and Labour Economics,
Khmelnyskyi National University*

Matsyshyna M.V.
*Student,
Khmelnyskyi National University*

INFORMATION TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT AND LABOUR ECONOMICS: THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

Currently, in a market economy, more and more importance is attached to the question of the effectiveness of personnel management, the adaptability of managers to new business conditions, and the need to improve and automate the management system. It is the managerial staff in these conditions that is the most responsible link in the economic chain, with the help of which the changes required by the economy of the country can be initiated and implemented.

In the context of globalization, the role of information technology as an important tool in improving the efficiency of enterprise management is growing significantly. The specific features of personnel management make it necessary to increase the level of management of modern information technologies.

It should be noted that the use of modern software in the work of personnel significantly increases the efficiency of their work at all levels of enterprise management. Ukraine faces the problem of choosing the optimal software for the company's successful existence, and today's software market is subject to severe competition, and the number of software produced in the field of personnel and human resources management is large enough.

Information provision of the personnel management system is a set of implemented decisions on the volume, location, and forms of organization of information circulating in the management system in its operation. It includes operational information, regulatory information, classifications of technical and economic information and documentation systems (unified and special).

The management process can be represented as processing information, therefore, the better the processing of information, the more effective the management. Information technology is involved in improving management.

A new aspect of using Internet technologies, in particular, support for remote work (telework), appears in the process of solving the problems of personnel management associated with organizational and structural changes in the enterprise. This leads to the decentralization of business activities in individual departments of the enterprise in time and space.

The basis for the success of a modern enterprise is automation of personnel management processes, which leads to: unification of standard processes of personnel management; reduction of time expenditures for planning different measures; speeding up the process of transferring information, etc.