

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНИХ БІЗНЕС-СТРУКТУРАХ

OPTIMIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN A MODERN BUSINESS STRUCTURE

У статті розглянуто поширені системи управління персоналом, проведено аналіз їх функціональних можливостей і призначення. Встановлено, що оптимізувати систему управління персоналом у сучасній бізнес-структурі можливо шляхом запровадження автоматизованих систем управління (АСУ). Зокрема, найбільш поширеною вітчизняною АСУ персонал є «БОСС-Кадровик», яка розроблена і успішно просувається компанією «АйТі». Також програмний комплекс «АІТ: \ Управління персоналом» створений за модульним принципом і складається з таких модулів: заробітна плата; кадровий облік; табельний облік; персоналізований пенсійний облік; конфігурація системи; облік колективних та бригадних робіт. Окрім того, компанія «АСК» запропонувала систему управління персоналом "TRIM-Персонал».

Ключові слова: автоматизовані системи, управління персоналом, програмний комплекс, АІТ: \ Управління персоналом, БОСС-Кадровик, TRIM-Персонал.

В статье рассмотрены современные системы управления персоналом, проведен анализ их функциональных возможностей и назначение. Выяснено, что оптимизировать систему управления персоналом в современной бизнес-структуре можно путем внедрения автоматизированных систем управления (АСУ). Кроме этого, наиболее распространенной АСУ персонал является «БОСС-Кадровик», которая разработана и успешно внедряется компанией «АйТи». Также программный комплекс «АИТ:

Управление персоналом» создан по модульному принципу и состоит из таких модулей: заработная плата, кадровый учет, табельный учет, персонализированный пенсионный учет, конфигурация системы, учет коллективных и бригадных работ. Кроме этого, компания «АСК» предложила систему управления персоналом "TRIM-Персонал».

Ключевые слова: автоматизированные системы, управление персоналом, программный комплекс, АИТ: \ Управление персоналом, БОСС-Кадровик, TRIM-Персонал.

The article deals with the common systems of personnel management, an analysis of their functional capabilities and purpose. It is established that optimization of the personnel management system in the modern business structure is possible through the introduction of automated control systems (ACS). In particular, the most widespread domestic personal automation system is "BOSS-Kadrovik", which is developed and successfully promoted by "AiTi" company. Also, the software complex "AIT: Personnel Management" is created on a modular basis and consists of the following modules: wages; personnel accounting; timekeeping; personalized retirement account; system configuration; registration of collective and brigade works. In addition, the ASC will offer an HR management system for TRIM-Personnel.

Key words: automated systems, personnel management, software complex, AIT: Personnel Management, BOSS-Kadrovik, TRIM-Personnel.

УДК 338

Квіта Г.М.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економічної
кібернетики та маркетингу
Київський національний університет
технологій та дизайну

Шіковець К.О.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економічної
кібернетики та маркетингу
Київський національний університет
технологій та дизайну

Постановка проблеми. Українські підприємства активно інвестують у програмні продукти, які дають змогу здійснювати управління персоналом і скорочувати витрати за цією статтею. Також посилюється попит на спеціалізовані дані про персонал, які допомагають ефективніше спланувати майбутні потреби підприємств у досвідчених кадрах та спрогнозувати ефективність роботи підприємства шляхом рекрутинга – призначення і збереження в штаті талановитих і висококваліфікованих співробітників. Причому в сучасних умовах процес набору та управління персоналом здійснюється шляхом застосування прикладних програмних продуктів. Саме тому сегмент програмних додатків управління персоналом інтенсивно розвивається на світовому ринку бізнес-додатків.

За даними аналітиків IDC, у 2016 р. світовий ринок HRM-систем наблизився до позначки 11 млрд. дол. США. Протягом останніх п'яти років середньорічний темп зростання цього ринку становить 8,1%. За прогнозами, у 2017 р. світовий ринок HRM-систем досягне 13,5 млрд. дол. США

[7]. У цілому темпи зростання ринку HRM будуть вищими, ніж зростання світового ринку систем ERP.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сучасні системи управління персоналом характеризуються різнокомпонентним якісним складом програмних продуктів. Ці системи розглянуті в наукових працях вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких: М. Армстронг, А.Г. Богач, І. Говядкін, В.М. Лисак, Т.Ю. Морозова, В.О. Новак, Н.Б. Сафонова, І.Г. Фадєєва, Д.В. Чистов, Е.Л. Шуремов та ін. [1; 2]. Важливим завданням сьогодні є аналіз наявних програмних продуктів з управління персоналом та розгляд можливих шляхів їх удосконалення.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз автоматизованих систем, призначених для розв'язання функціональних задач управління персоналом сучасних бізнес-структур, та особливостей їх використання на українських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині на українському ринку спостерігаються доступні закордонні пропозиції з розроблення та

постачання автоматизованих систем управління персоналом. Найбільш відомими західноєвропейськими продуктами є: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer, Scala HR, RB Payroll [4; 7; 8]. До їх переваг належить широта функціональності.

На українському ринку автоматизованих HRM-систем попит визначається пропозиціями локальних рішень російських постачальників («Галактика», «Парус», «1С», «БОСС-Кадровик», «Бест-Про») [4; 7]. Більшість користувачів віддає перевагу універсальним аналітичним програмам управління через їх достатньо легку адаптацію до особливостей управлінських функцій у сучасних бізнес-структурах.

Наявні автоматизовані системи управління персоналом за їх функціональною спрямованістю можна розділити на такі основні групи [3]:

- багатофункціональні експертні системи, що дають змогу проводити профорієнтацію, відбір та атестацію співробітників підприємства;
- експертні системи для групового аналізу персоналу, виявлення тенденцій розвитку підрозділів й організації у цілому;
- програми розрахунку зарплати;
- комплексні системи управління персоналом, що дають змогу формувати і вести штатний розклад, зберігати повну інформацію про співробітників, відображати рух кадрів усередині фірми, розраховувати заробітну плату.

За допомогою експертних систем зіставляються особистісні, професійні та психофізіологічні якості претендента на заняття вакансії з аналогічними параметрами найкращих фахівців підприєм-

ства. Такі програми дають змогу достатньо ефективно відбирати перспективних фахівців. Подібні системи досить дорогі, вони використовуються на великих підприємствах за наявності великої кількості вакансій. Ці системи не дають змоги автоматизувати повсякденні рутинні операції персоналу кадрових служб [6].

Найбільш поширеною на вітчизняному ринку є автоматизована система управління персоналом «БОСС-Кадровик», яка розроблена й успішно просувається компанією «АйТі» (рис. 1). Система «БОСС-Кадровик» експлуатується на підприємствах енергетики, нафтогазової галузі, металургії, торгівлі, харчової промисловості, у банківській сфері, транспортних компаніях, державних бюджетних організаціях, на підприємствах фармацевтичної промисловості та видавничо-рекламного профілю, у представництвах іноземних фірм.

Програмний комплекс «АІТ: \ Управління персоналом» створений на базі вивчення деяких західних систем (зокрема, модулів HR-системи SyteLine (SYMIX) і модуля «Персонал» в Oracle Applications (Oracle)), а також низці російських розробок (групи компаній «БІГ», «РОЕЛ-Консалтинг», «Психологія і Бізнес»). Програмний комплекс «АІТ: \ Управління персоналом» створений за модульним принципом і складається з таких модулів: заробітна плата; кадровий облік; табельний облік; персоніфікований пенсійний облік; конфігурація системи; облік колективних та бригадних робіт (рис. 2).

Для вирішення інших специфічних завдань кадрового менеджменту, наприклад атестації та оцінки персоналу, можуть використовуватися додаткові модулі або інші спеціалізовані продукти.



Рис. 1. Модульна побудова складників програми «БОСС-Кадровик»

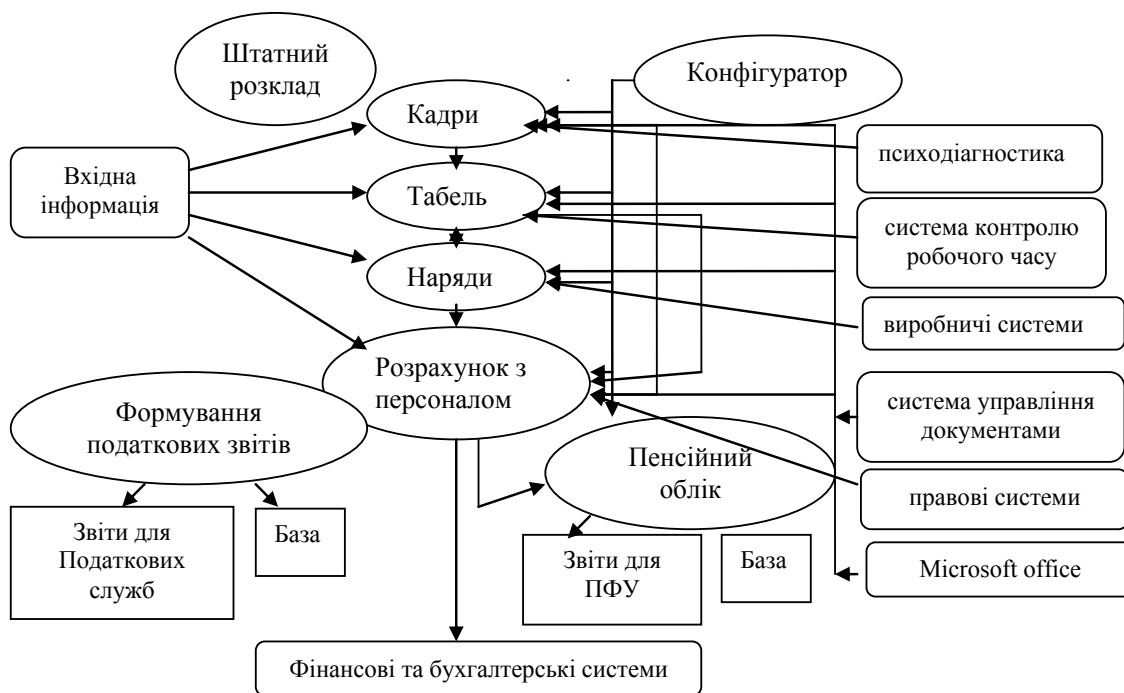


Рис. 2. Модульна побудова складників програми «АІТ: \ Управління персоналом»

«АІТ: \ Управління персоналом» функціонує на єдиній клієнт-серверній базі даних як автономно, так і в комплексі з різними фінансовими системами і системами управління підприємством (наприклад, Platinum SQL, «Парус»). Існують дві версії комплексу: MSDE (багатокористувальницька клієнт-серверна версія до п'яти робочих місць рекомендована для організацій із чисельністю до 500 співробітників) і версія MS SQL, призначена як для малих підприємств, так і для великих корпорацій із розгалуженою структурою управління, розвиненою системою матеріального стимулювання, великою чисельністю персоналу, можливо, роз'єданого територіально.

Компанія «АСК» пропонує систему управління персоналом «TRIM-Персонал». Основною одиницею програми є персональна облікова картка працівника. У програмі «TRIM-Персонал», окрім виведення основного списку працівників, передбачена можливість створення списків за такими характерними ознаками, як контракти і документи, що поряд з особистою інформацією про працівника є основою для формування персональної облікової картки. За час свого існування контракт у системі «TRIM-Персонал» проходить чотири стадії: оформлення, підписання, відкриття, завершення. У системі «TRIM-Персонал» під час оформлення облікової картки нового працівника надається також можливість створювати більш одного контракту. Довідники служать для створення і ведення списків типових документів, необхідних для формування облікових карток персоналу. Адміністратор веде кілька основних типів довідників [4; 5],

наприклад «Довідник типів документів», який містить усі основні типи кваліфікаційних, медичних та інших документів, що формують облікову картку працівника, і т. д.

Програмний комплекс управління персоналом «Персонал» призначений для застосування на середніх і великих підприємствах. Комплекс розроблений для використання в рамках єдиної корпоративної інформаційної системи, побудованої в архітектурі «Клієнт-сервер» на базі технологій UNIX, Oracle і Microsoft. До основних функціональних можливостей цього програмного комплексу слід віднести [3; 4]:

- зберігання штатних розкладів та посадових інструкцій;
- ведення обліку вакансій;
- облік і зберігання особистих справ співробітників і претендентів на вакансії (персональні дані, освіта, попередні місця роботи, навички та вміння, знання мов і т. п.);
- зберігання резюме кандидатів на вакансії;
- облік і зберігання результатів оцінки кандидатів;
- формування звітів щодо персоналу, у тому числі звітів за запитом користувача;
- зберігання структури оплати праці в організації для прийняття рішень щодо стимулювання співробітників (можливе визначення довільних додаткових виплат посадовим особам).

За допомогою HRM-систем здійснюється автоматизоване зберігання і обробка повної кадрової інформації, а також підбір і переміщення співробітників. Окрім того, автоматизований розрахунок

заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустки, лікарняні, відрядження, пільги і стягнення дає можливість працівникам бухгалтерії точно й оперативно нараховувати зарплату, формувати бухгалтерські звіти.

Висновки з проведеного дослідження. Проведений аналіз програмних продуктів, орієнтованих на управління персоналом, свідчить, що вони спрямовані на автоматизацію облікових, виробничих, маркетингових та управлінських процесів. Постійний попит споживачів на пропозиції ПО у сферах відстеження кандидатів на вакансії, планування та збереження робочого часу співробітників, а також управління компенсаціями для співробітників буде сприяти появі як нових постачальників пакетів програм управління персоналом, так і нових розробників однофункціональних додатків.

Загальні функціональні можливості додатків HRM-систем розширюватимуться за рахунок: додавання можливостей групової роботи та більш досконалої роботи з контентом та аналітикою, автоматичною синхронізацією умов контракту співробітників із фактичними результатами їх роботи, поширення Інтернету для найму персоналу та ін.

За оцінками аналітиків, у нових додатках будуть реалізовані можливості управління витратами на персонал, а також адаптовані програми з управління навичками персоналу та управління наймом групи співробітників тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами; 10-е изд.; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2010. 848 с.
2. Бажин И.И. Экономическая кибернетика: компакт-учебник. Харьков: Консум, 2014. 292 с.
3. Глинских А. Современные автоматизированные системы управления персоналом. Экономика і організація управління. 2016. № 3(23). URL: <http://www.mnogosmenka.ru/drugoe/personal.htm>.
4. Застосування комп'ютерних технологій в управлінні кадрами підприємства для організа-

ції роботи служби управління персоналом. URL: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=49235>.

5. Крушельницька О.В. Управління персоналом. URL: <http://library.if.ua/book/45/3055.html>.

6. Пономаренко Л.А. Основи економічної кібернетики: підручник. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 432 с.

7. Серeda С.М. Классификация HRM-систем и описание их стандартных функций. Обзор по HRM компании и INKOM. 2009. № 1. С. 15.

8. Турчина В.М. Інформаційне та програмне забезпечення управління ефективністю праці. URL: <https://kneu.edu.ua/.../Інформаційне%20та%20програме>.

REFERENCES:

1. Armstrong M (2010). Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami [The practice of human resource management]. Sankt Peterburg: Piter. (in Russian)
2. Bazhin I.I.(2014) Ekonomicheskaya kibernetika [Economic cybernetics]. Khar'kov: Konsum (in Russian)
3. Glinskikh A. (2016) Sovremennye avtomatizirovannye sistemy upravleniya [Modern automated control systems] Ekonomika i organizatsiya upravleniya [Economy and Organization of Management] (electronic journal), vol.23, no.3, pp.24-31. Available at: <http://www.mnogosmenka.ru/drugoe/personal.htm> (accessed 10 September 2017).
4. Zastosuvannia kompiuternykh tekhnolohii v upravlinni kadramy pidpriemstva dlia orhanizatsii roboty sluzhby upravlinnia personalom – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=49235>
5. Krushelnitska O.V. Upravlinnia personalom [Elektronnyi resurs]:-Rezhym dostupu: – <http://library.if.ua/book/45/3055.html>].
6. Ponomarenko L.A. (2014) Osnovy ekonomichnoi kibernetiky [Fundamentals of Economic Cybernetics] Kyiv: Kyiv.nats.torh.-ekon.un-t (in Ukrainian)
7. Sereda S.M. (2009) Klassifikatsiya HRM-sistem i opisanie ikh standartnykh funktsiy [Classification of HRM-systems and description of their standard functions] Obzor po HRM kompanii i INKOM. no.1. pp.15.
8. Turchyna V. M. Informacijne ta programne zabezpechennja upravlinnja efektyvnistju praci / V.M. Turchyna – [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <https://kneu.edu.ua/.../Informacijne%20ta%20proghramne>

Kvita G.M.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Economic Cybernetics and Marketing
Kyiv National University of Technology and Design

Shikovets K.O.

Candidate of Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at Department of Economic Cybernetics and Marketing
Kyiv National University of Technology and Design

OPTIMIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN A MODERN BUSINESS STRUCTURE

Ukrainian enterprises are actively investing in software products that allow them to manage their personnel and reduce costs for this article. There is also an increase in the demand for specialized staff data that helps to more effectively plan future needs of enterprises in an experienced staff and to predict the efficiency of the company through recruiting – the appointment and preservation in the state of talented and highly skilled employees. Moreover, in modern conditions, the process of recruitment and personnel management is carried out by application of applied software products. That is why the segment of software applications of human resources management is developing intensively on the world market of business applications.

The purpose of the article is to analyse automated systems designed to solve the functional tasks of personnel management of modern business structures and the peculiarities of their use at Ukrainian enterprises.

A number of different methods were used during the research on the automation of processes for recruitment, management, and assessment of personnel. The methods of analysis and synthesis for identifying problems of personnel management were used. For the automation of managerial processes, the method of programming was conducted. In the study and comparison of different software products, the comparison method was used.

In the result, it was found that in modern business structures, specialized automated systems serve as an auxiliary tool for personnel management. The most common national automated personnel management system is "BOSS-Kadrovik", which is developed and successfully promoted by "AiTi" company. In particular, additional modules or other specialized products may be used to address other specific personnel management tasks, such as attestation and assessment of personnel. The software company of the ASC, namely, the personnel management system TRIM-Personnel, has gained great popularity among Ukrainian enterprises. The main unit of the program is the employee's personal account card. Program complex of personnel management "Personnel", intended for use in medium and large enterprises. The complex is designed to be used within the framework of a single corporate information system built in the client-server architecture based on UNIX, Oracle, and Microsoft technologies.

As a result of the research, the following scientific provisions were identified. As a result of the in-depth analysis of modern HR management software, it is found that the best programs are those built on the basis of modules, which makes it possible to improve the software product and customize it to suit the needs of the user. The use of automated HR systems increases the speed and quality of management processes in the enterprise.

An analysis of software-oriented products focused on human resources management shows that they are aimed at automating accounting, production, marketing and management processes. The constant demand of consumers on software offerings in the areas of tracking candidates for vacancies, planning, and maintaining employee time, as well as managing compensation for employees will contribute to the emergence of new vendors of packages of HR management programs and new developers of single-function applications. The general functionality of HRM application applications will be expanded by: adding group work opportunities and improved content and analytics work, automatically synchronizing employee contract terms with the actual results of their work, distributing the Internet for hiring staff, and more. According to analysts, the new applications will implement the capabilities of managing staff costs, as well as adapted programs for managing staff skills and hiring a team of employees.