

Роман Касап

студент 2 СТН курсу спеціальності 051 «Економіка»

Науковий керівник: **Білик Т.Л.**,

к.е.н., асистент кафедри економіки, підприємництва, торгівлі

та біржової діяльності,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Інформаційні системи управління персоналом являють собою, набір певних технологій і програмного забезпечення, що дозволяють удосконалювати і автоматизувати бізнес-процеси в таких областях, як документообіг, табельний облік, управління кадрами, виплата зарплати і розрахунок.

Це програмне забезпечення дозволяє координувати дії різних департаментів, а також каналів взаємодії між персоналом і керівництвом. Це програмне забезпечення дає персоналу доступ до повної інформації про працівника, необхідної для найкращого контролю і планування бюджетів по зарплаті, навчанню, відрядженнях.

Такі функції, як вироблення рішень і контроль за їх виконанням, реалізуються на різних рівнях системи управління організацією.

Чітке виконання цих функцій дає нам можливість розглянути управління кадрами, як інформаційний процес, тобто функціонально включає зберігання, обробку і використання інформації, а саму систему управління - як інформаційну систему.

Управління персоналом - це сфера практичної діяльності, яка спрямована на забезпечення організації «якісним» персоналом і передбачає оптимальне його використання[1].

Сьогодні, управління персоналом тісно пов'язане з інформаційними технологіями. Комп'ютерна техніка, інтернет, а також персонал, який володіє

навичками роботи з інформаційними технологіями - необхідні атрибути конкурентоспроможного підприємства.

Останнім часом через інтенсивного розвитку інформаційних технологій, стали виділяти наступний сегмент програмного забезпечення - автоматизовані інформаційні системи, скорочено - АІС. Створені програми є спеціалізованим забезпеченням і новою технологією. Якщо дивитися ширше, то такі програми є сукупністю організаційного забезпечення персоналу фірми. Вони призначені для своєчасного забезпечення певних підрозділів організації спеціальною інформацією.

З іншого боку, інформаційними технологіями можна назвати і безліч інших програм, які вимкнені в бази даних інших спеціалізованих програм.

Будь-які автоматизовані системи повинні відповідати ряду принципів:

Системність. Даний принцип полягає в тому, що при декомпозиції повинні бути встановлені такі зв'язки між структурними компонентами системи, які забезпечують цілісність корпоративної системи і її взаємодія з іншими системами. Не можна розробляти якусь завдання автономно від інших і реалізовувати тільки окремі її аспекти. Завдання має розглядатися комплексно з усіма можливими інформаційними зв'язками.

Розвиток (відкритість). Внесення в систему змін, обумовлених самими різними причинами (впровадженням нових інформаційних технологій, зміною законодавства, організаційної перебудовою всередині фірми і т.п.), має здійснюватися тільки шляхом доповнення системи без переробки вже створеного, тобто не порушуючи її функціонування.

Принцип сумісності полягає в тому, що при створенні системи повинні бути реалізовані інформаційні інтерфейси, завдяки яким вона може взаємодіяти з іншими системами за встановленими правилами. У сучасних умовах це особливо стосується мережевих зв'язків локального і глобального рівнів.

Принцип стандартизації (уніфікації). При створенні системи повинні бути раціонально використані типові, уніфіковані і стандартизовані елементи, проектні рішення, пакети прикладних програм, комплекси, компоненти.

завдання необхідно розробляти таким чином, щоб вони підходили до якомога ширшого кола об'єктів. Ігнорування саме цього принципу призвело свого часу до того, що підсистема управління персоналом, незважаючи на традиційний перелік завдань і алгоритмів їх вирішення, розроблялася на кожному підприємстві самостійно, що призвело до абсолютно невиправданого витраті трудових, матеріальних, фінансових і часових ресурсів.

Принцип ефективності передбачає досягнення раціонального співвідношення між витратами на створення системи і цільовими ефектами, включаючи кінцеві результати, відбиваються на прибутковості і одержувані після закінчення впровадження автоматизації в управлінські процеси.

До числа принципів з повним правом можна віднести ще один - принцип першого керівника: рівень компетентності керівника будь-якого рівня в виробничих, адміністративних, психологічних та інших питаннях визначає загальні тенденції розвитку фірми або її підрозділів і соціально-психологічний клімат в колективі (негативний ставлення керівника до будь-яких нововведень є гальмом у розвитку творчої і професійної ініціативи працівників усіх категорій). Розглянуті принципи справедливі як для створення корпоративних систем, так і для автоматизації окремих бізнес-процесів.

В цілому інформаційні технології розглядають як технології, які призначені для спрощення діяльності підприємстві, тобто кінцевих користувачів.

Всі інформаційні технології, які тісно пов'язані з персоналом, можна розділити на три групи: Інтернет - технології; техніко - апаратне забезпечення; спеціалізоване програмне забезпечення. До інтернет-технологій відносяться програмне забезпечення, різні веб-сайти, електронна пошта, програми миттєвого обміну повідомленнями. Зараз інтернет-технології, найбільше зміцнилися в інформаційній сфері. Техніко-апаратне забезпечення включає в себе всі фізичні частини комп'ютера, телефонний зв'язок і т.д. До складу спеціалізованого програмного забезпечення, входять інформаційно-правові

системи, окремі програми авторизації, ERP-системи, які використовуються фахівцями з управління персоналом.

Існують великі інтегровані системи, які, як правило, мають модуль - «Управління персоналом і зарплата» в складі ERP-системи (Enterprise Resource Planning system - система управління ресурсами підприємства) і окремо від цієї системи не продається. А так як вартість таких проектів може становити мільйони доларів, то такі системи цікаві великим підприємствам надприбуткових галузей. Існують і середні інформаційні системи, які дозволяють автоматизувати і полегшити роботу з персоналом на всіх рівнях, від оперативного (повсякденний облік даних) до стратегічного (прийняття рішень з розвитку підприємства) [3].

Таким чином, управління персоналом - це сукупність втілених у життя рішень за обсягом інформації в організації, яка обертається усередині системи управління персоналом організації при її функціонуванні. Техніко-комунікаційні та інформаційні технології відіграють найголовнішу роль в системі управління кадрами, а також технологія обробки інформації з можливим використанням спеціального обладнання.

Список використаних джерел

1. Білик Т.Л. Формування персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2015/54.pdf
2. Маркіна, І. А. Методологія оцінки ефективності системи управління [Текст] / І. А. Маркіна // Вісник Донецького державного університету економіки і торгівлі. Серія «Екон.науки». – 2000. – № 8. – С.104-110.
3. Марусей Т.В. Впровадження сучасних інформаційних систем управління персоналом. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://188.190.33.56:7980/jspui/bitstream/123456789/745/1/2016.pdf#page=212>