

Роман Мельник

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

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування нових підходів в управлінні персоналом, оскільки більшість українських підприємств через брак висококваліфікованого персоналу і недостатньо гнучку та застарілу концепцію кадрової політики не встигає реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного кадрового потенціалу, впровадження сучасних технологій кадрової роботи.

Ефективне управління персоналом є основним резервом зростання обсягів виробництва підприємств. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка механізму ефективного управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку і підвищить їх конкурентоспроможність.

Економічний досвід накопичив велику кількість методів управління персоналом. Проте необхідно використовувати інноваційні підходи, базуючись на реальних потребах і можливостях підприємства, зокрема впроваджувати автоматизовані програми управління персоналом.

Серед найбільш відомих зарубіжних автоматизованих програм управління персоналом виділяють: SAP Human Resources Management System, Oracle Human Resources Analyzer, Renaissance Human Resources/ Payroll, Rodertson & Blums Payroll 3.1, Scala HR. Аналіз західних автоматизованих систем

управління персоналом показав, що, не зважаючи на наявність значних переваг дані системи мають ряд недоліків, основним з яких є їх ціна та функціональна надмірність, до якої ще не готова адміністрація підприємства.

Найбільш відомими програмними продуктами по управлінню персоналом в Україні є: «Inteam: Діловодство»; програма «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»; «1С: Підприємство: конфігурація «Зарплата+кадри для України» та «Відділ кадрів» пакету X – DOOR. У програмі «Inteam: Діловодство» відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати та відбору 120 кандидатів на вакантну посаду, в програмах «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL» відсутній модуль щодо розрахунку заробітної плати, в 1С: Підприємство: конфігурація «Зарплата+кадри для України» основним недоліком є те, що підприємство не отримує систему автоматизації, яка готова до впровадження відразу, в «Відділ кадрів» пакету X–DOOR відсутній модуль щодо планування, навчання та кар'єрного переміщення персоналу.

Проведений аналіз сучасних автоматизованих систем управління персоналом дає змогу констатувати, що головними їх функціями є визначення і планування вакансій, ведення бази даних претендентів, збирання резюме в Інтернет, забезпечення відповідного діловодства. Такі системи ефективно розв'язують задачі обліку вакансій, резюме претендентів, планування подій, і тільки деякі програмні продукти проводять комплексну оцінку кваліфікації робітників і кандидатів та визначення кадрового плану.

З метою удосконалення системи управління персоналом доцільно впровадити модуль інформаційної системи SAP – «SAP HR», яка забезпечить економічність, зручність та швидкість вирішення питань підбору та найму персоналу. Програмне забезпечення, що пропонується для роботи кадрових служб, в більшості випадків має обмежений функціонал, спрямований в першу чергу на вирішення таких завдань як кадровий облік і розрахунок заробітної плати. SAP HR пропонує зовсім інший підхід до автоматизації служб по роботі з персоналом [3].

Якісно побудована система SAP HR діє не фрагментарно, а підкоряється загальній логіці управління компанією у відповідності зі стратегією її розвитку. Вона успішно інтегрується для вирішення спільних завдань з виробничими, фінансовими і іншими інформаційними системами, що використовують дані про персонал для вирішення конкретних бізнес-завдань.

Основні функції системи: – адміністрування персоналу, або кадровий облік; – ведення організаційної структури компанії; – розрахунок заробітної плати (у т. ч. відрядної) і формування звітності по формі, встановленій законодавством; – управління робочим часом працівників (фактичний облік, аналіз і обробка даних); – планування витрат на персонал; – управління відрядженнями; – розвиток та управління талантами; – управління політикою мотивації співробітників; – формування і робота з кадровим резервом; – аналіз ефективності діяльності персоналу; – корпоративне навчання та ін. [3]

Управління персоналом – це комплексний процес, який базується на грамотному зіставленні інтересів працівників і роботодавця. Автоматизація управління персоналом, як і автоматизація виробництва – обов’язкова вимога сучасного менеджменту в складних умовах високої конкуренції, фінансової нестабільності та невизначеності на зовнішніх ринках. Для автоматизації цього процесу є спеціальний модуль SAP «Управління персоналом» (ERP Human Capital Management SAP ERP HCM). Впровадження даного модуля дозволяє вирішити глобальні проблеми HR-напряму, включаючи: – оптимізацію роботи кадрових (HR) служб; – підвищення ефективності діяльності персоналу у всіх структурних підрозділах; – успішну реалізацію корпоративної стратегії та впровадження корпоративної культури і стандартів обслуговування клієнтів [5].

Приклади успішної роботи найбільших міжнародних корпорацій свідчать про те, що в такому понятті як ефективність управління персоналом займає одне з провідних місць, а для підтримки конкурентоспроможності компанії в довгостроковій перспективі необхідно використовувати постійно удосконалювані технології управління людським капіталом, які сприяють: –

залучення, утримання і мотивації кращих співробітників; – пошуку та розвитку талантів; – досягнення стратегічних завдань шляхом доведення їх розуміння до кожного співробітника; – навчання і розвитку кожного працівника зокрема і кадрового потенціалу компанії в цілому з урахуванням поточних цілей і завдань; – здійснення стратегічного планування чисельності та формування бюджету на утримання та розвиток персоналу; – ведення обліку в області управління персоналом; – прийняття правильних кадрових рішень на основі точного і всебічного аналізу одержуваної інформації [5].

Рішення SAP «Управління людським капіталом» (SAP ERP HCM) – це цілий комплекс рішень, які дозволяють синхронізувати і оптимізувати всі бізнес-процеси управління персоналом: – штатний розклад і кадровий облік; – розрахунок заробітної плати; – набір персоналу, ведення бази даних кандидатів; – навчання і розвиток, ведення профілів компетенцій; – планування кар'єрного росту; – ведення кадрового резерву; – планування витрат на персонал; – інтернет сервіси самообслуговування співробітників та інше [5].

Таким чином, рішення SAP HR дозволять скоротити трудовитрати по обліку кадрів (за рахунок інтеграції даних і процесів обліку), забезпечити підтримку складних організаційно-правових структур (холдингів, груп тощо) і підвищити ефективність роботи персоналу на всіх рівнях.

За результатами проведеного дослідження було визначено, що на сьогоднішній день управління персоналом потребує інноваційних підходів. Для удосконалення управління персоналом доцільно запроваджувати автоматизовані системи, зокрема можна використовувати програму SAP HR, яка являє собою комплексне технологічне рішення задач по роботі з персоналом, починаючи від повсякденного оперативного обліку даних до прийняття стратегічних рішень щодо розвитку бізнесу. Функції програми не обмежуються обліком персоналу, а включають в себе рішення по мотивації, розвитку, навчання та оцінки ефективності діяльності персоналу.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Білик Т.Л. Інноваційні моделі розвитку та менеджмент персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва // Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». Випуск 5 (59). – Тернопіль, 2015. – С. 226-232.
3. 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
4. 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>
5. SAP Human Resources Management System [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sap.com>.