

ефективною інформаційною підтримкою. А це забезпечує її існування у сучасних економічних умовах, які вимагають досить швидкого планування та прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Гава Ю. Роль сучасних технологій в економіці / Ю.Гава // - К: –2006.– С.61–63.
2. Ступницький О.Л. Інформаційні технології та корпоративне управління у XXI ст. / О.Л.Ступницький // - Ж:– 2005. – С. 38–46.
3. Стадник В.В. Менеджмент/ В.В. Стадник, М.А. Йохна //– К: 2003. – С.462 – 464.
4. Черников Б. В. Информационные технологии управления/ Б. В. Черников // Форум Инфра – М: – 2008. – С. 423 – 425.

Блюсюк Богдан Андрійович,

студент спеціальності 7.03050401 «Економіка підприємства» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н, доцент Марусей Т.В.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства свідчить, що успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем управління, одним з яких є управління персоналом. На сьогодні персонал розглядається як основний ресурс підприємства, що значною мірою визначає успіх усієї його діяльності, яким треба грамотно управляти, створювати оптимальні умови для його розвитку. Саме персонал є довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання підприємства. Одним із найбільш складних, але й одночасно життєво важливих і необхідних завдань є завдання забезпечення ефективного управління персоналом.

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом повністю забезпечують необхідною інформацією як керівництво, так і працівників кадрових служб і суттєво зменшують затрати часу на підготовку та прийняття управлінських рішень. Зокрема, менеджери з персоналу, завдяки таким системам, звільняються від виконання рутинних операцій. Автоматизоване зберігання та оброблення кадрової інформації також надає можливість ефективно здійснювати підбір і переміщення співробітників. Крім того, автоматизований розрахунок заробітної плати з урахуванням інформації про позиції штатного розкладу, відпустки, лікарняні, відрядження, пільги і стягнення надає змогу працівникам бухгалтерії точно й оперативно нараховувати заробітну плату, формувати бухгалтерські звіти, відносити витрати на собівартість. І це лише деякі з функцій новітніх автоматизованих систем управління персоналом [1, с.18].

Інформаційні системи мають насамперед допомогти оцінити рівень кваліфікації кандидата на певну посаду, а для співробітників – їх ділові якості, а також внесок у діяльність організації. Що стосується функціонального наповнення сучасних HRM-систем (англ. Human Resources System), то сьогодні воно, як правило, містить у собі: облікову складову, що передбачає: ведення організаційної структури підприємства; складання та ведення штатного розкладу; ведення облікових карток працівників; кадровий документообіг; пенсійний облік; табельний облік; облік лікарняних; облік відряджень; облік відпусток і відсутності; облік різних видів стажу; розрахункова складова, що містить розрахунок заробітної плати; розрахунок витрат на відрядження; розрахунок нарахувань та утримань; оформлення та розрахунок нарядів на виконання робіт; HR-складову, що містить у собі: управління кадровим бюджетом; ведення «профілів компетенцій» співробітників; управління мотивацією персоналу; планування використання персоналу; управління навчанням і перепідготовкою; дистанційне навчання; аналіз ефективності персоналу; управління оцінкою персоналу; моделювання та оптимізація штатного розкладу тощо [2, с.10].

На ринку програмних систем пропонують велику кількість інформаційних систем, пов'язаних з управлінням персоналу. Це зрозуміло, бо, з одного боку, вони завжди є затребуваними, а з іншого – існує досить чіткий перелік вимог до функцій, які вони можуть виконувати. Так, було проведено аналіз особливостей, вимог і цінової політики найбільш великих інформаційних систем управління персоналом, як-от: «Босс-Кадровик», «Персонал Актив», «Парус-Персонал 8», «StaffManager-5» та «1С Підприємство 8:Заробітна плата та управління персоналом» [3, с.20].

Важливе місце у процесі впровадження інформаційних систем управління персоналом у діяльність підприємства є оцінка його ефективності. Однак, тут можуть виникнути складності щодо кількісної оцінки ефективності впровадження інформаційних продуктів. Ефект від його використання повністю залежить від конкретних умов на підприємстві. Розраховується він індивідуально для окремої компанії. У західній практиці прийняті методики розрахунку «повернення інвестицій» (Return On Investments -ROI), покликані в чисельному вигляді відобразити економічний ефект від впровадження інформаційної системи.

Основна проблема в тому, що цей ефект може мати непрямий характер і відобразитися у загальному зростанні економічних показників компанії. За оцінками ІТ-директорів, реально можна оцінити лише 60% від принесеного системою ефекту і то не в усіх випадках. Тому ще на етапі розробки програми розвитку виділяються релевантні показники (ті показники, на які впливає навчання, наприклад, продуктивність праці за окремими операціями, трудовитрати). Вони вимірюються до і після навчання. Зафіксовані зміни бізнес-показників переводяться в грошовий вираз і сумуються. Аналогічно підраховуються витрати на проведення розвивальних програм і розраховується ROI:

$$ROI = (\text{Дохід від програми} - \text{Витрати на програму}) / \text{Витрати на програму} * 100\%$$

Західні розробники стверджують, що впровадження HR-модулів надає можливості будь-якому підприємству одержати організаційні, економічні й соціальні ефекти [4, с.161].

Організаційні ефекти полягають у: скороченні часу прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємством;

підвищенні якості кадрових рішень; оперативності підготовки звітності для органів державного управління відповідно до українських законодавчих і нормативних вимог.

Економічні ефекти зводяться до таких складових: зниження витрат на управління персоналом; підвищення продуктивності праці персоналу; оптимальне використання професійних якостей конкретного співробітника підприємства.

Соціальними ефектами є: ведення повної індивідуальної трудової історії персоналу підприємства; підготовка кадрового резерву та просування по службі найбільш перспективних співробітників підприємства; планування кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації.

Отже, враховуючи, що в Україні існує велика кількість спеціалізованих програм з управління та організації діяльності персоналу підприємства, можна визначити, що вартість, склад та умови придбання кожного інформаційного продукту є індивідуальним, що дозволяє кожному окремому підприємству обирати необхідний продукт зі спеціальними розрахованими модулями, що буде задовольняти його вимоги, у тому числі і вартісні.

Список використаних джерел

1. Волохов В. Сучасні інформаційні технології кадрового менеджменту на державній службі [Електронний ресурс] / В. Волохов, Ю. Щепотко // Вісник державної служби України. –2008. –№3. –режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=55F87D70A881377B61B60116EFE46EC?art_id=151017&cat_id=37402>.
2. Воронин С.П. Причины успеха и неудач проектов по автоматизации /С.П. Воронин // Генеральный директор. – 2006. –№ 12.
3. Иванов И.И. Обзор программ для автоматизации HRM / И.И. Иванов // Управление персоналом.–Україна. –2009. –№ 11 (194).
4. Середя С.М. Классификация HRM-систем и описание их стандартных функций / С.М. Середя // Обзор по HRM компании и ИНКОМ, 2009 р.
5. Фетисов В.С. Автоматизоване робоче місце менеджера: навч. посіб. / .С.Фетисов. –К.: Знання, 2008. –390 с.

Боднарчук Вікторія Едуардівна,

студентка спеціальності 8.03050501 «Управління персоналом та економіка праці» економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
Науковий керівник: к.е.н., доцент Андрейцева І. А.

МОДЕЛІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Прийняття рішень є найважливішою функцією управління, успішне здійснення якої забезпечує досягнення організацією її цілей. Через невміння якісно і раціонально здійснювати цей процес, через відсутність в організації механізму його здійснення, технології, страждає більшість фірм і підприємств, державних установ і органів в Україні.

Управлінське рішення — це вибір альтернативи, здійснений керівником у рамках його посадових повноважень і компетенції та спрямований на досягнення цілей організації [2, с. 48].

За визначенням Хміля Ф. І., управлінські рішення — це сукупний результат творчого процесу (суб'єкта) та дій колективу (об'єкта управління) для вирішення конкретної ситуації, що виникла у зв'язку з функціонуванням системи [4; с. 40].

Прийняття управлінських рішень вимагає глибоких теоретичних знань і наявності практичного досвіду. Одним із способів, який дозволяє оптимізувати процес прийняття управлінських рішень, є моделювання [3, с. 15].

Існує 3 моделі прийняття рішень: модель обмеженої раціональності, раціональна та політична моделі.

У раціональній моделі наголос робиться на процесі прийняття рішень, складовою частиною якого є свідомий вибір з-поміж альтернативного варіанта, спрямованого на максимізацію користі для організації. Раціональний погляд вимагає всебічного розгляду проблеми, детального аналізу альтернатив і повного накопичення та вивчення даних. Критерії оцінки розробляються на ранніх стадіях процесу, обмін інформацією має бути неупередженим і точним. Преференції осіб і вибір організації є похідною альтернативи, яка є найкращою для всієї організації.

Таким чином, раціональна модель прийняття рішень базується на чітко сформульованих припущеннях: 1) наявна повна інформація щодо альтернатив; 2) можливість ранжування альтернатив за об'єктивними критеріями; 3) вибрана альтернатива принесе найбільшу користь організації (або тим, хто приймає рішення) [1, с. 469].

Модель обмеженої раціональності акцентує увагу на рамках раціональності і розкриває процеси прийняття щоденних рішень, до яких вдаються працівники. Вона частково пояснює, чому різні люди приймають різні рішення, на підставі однакової інформації.

Модель обмеженої раціональності припускає, що люди зазвичай:

— задовольняються, тобто необов'язково вибирають найкращу мету або альтернативне рішення;

— обмежують пошук альтернативних рішень;

— мають невідповідну інформацію і не можуть цілковито контролювати зовнішні та внутрішні сили, що впливають на наслідки рішення (рис. 1).

Ця модель визнає також той факт, що людина в окремих випадках може і не отримати повної інформації щодо наявних альтернатив або наслідків того чи іншого способу дій, хоч би скільки часу та ресурсів не витратила.

Політична модель наголошує на прийнятті рішень, що виходять з бажання людей задовольнити свої власні інтереси. Одразу визначають преференції. Їх метою є задоволення власних інтересів, і вони рідко змінюються при збільшенні обсягу інформації. Визначення проблем, пошук і збирання даних, обмін інформацією та критерії оцінки застосовуються лише як