

Турчина В.М.,

канд. екон. наук, доц.,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
vturchyna83@gmail.com

Турчина В.М.,

канд. экон. наук, доц.,
Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

Turchyna V.M.,

PhD in Economics, Associate Professor
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

**ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ
ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ У ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ
І ВЕЛИКИХ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

**ПРЕИМУЩЕСТВА ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ
УЧЕТА ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
И БОЛЬШИХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**ADVANTAGES OF PERSONNEL ACCOUNTING INFORMATION
SYSTEMS IMPLEMENTATION IN PUBLIC INSTITUTIONS
AND LARGE COMMERCIAL ORGANIZATIONS**

У статті досліджено передумови і переваги впровадження інформаційних систем обліку персоналу у державних установах та у великих комерційних організаціях. Проведено огляд основних етапів їх впровадження та цілі, яких потрібно досягнути на кожному з них. Визначено систему заходів, яких потрібно дотримуватись на різних етапах впровадження та експлуатації.

В статье исследованы предпосылки и преимущества внедрения информационных систем учёта персонала в государственных учреждениях и в больших коммерческих организациях. Проведен обзор основных этапов их внедрения и цели, которых необходимо достичь на каждом из них. Определена система мероприятий, которых нужно придерживаться на разных этапах внедрения и эксплуатации.

The goal of the article is to explore the prerequisites and advantages of implementing personnel accounting information systems in state institutions and large commercial organizations. The scientific novelty lies in the review of the main implementation stages and goals that need to be achieved on each of them. The practical significance of the article is that the system of measures that need to be adhered to at different stages of implementation and operation is defined. To determinate the framework and functional blocks for automatization the questionnaire is suggested. Prospects for further researches consist of analytical description of different functions included in personnel accounting and personnel management processes. The detailed steps of analyzing of different components and elements of work with personnel of various categories in different organizations will be described. The most accent will be made on attributes of personnel accounting necessary to put in (for further prediction) in order to receive automatic analytical reports of the quality of the employment and staffing in organizations.

Ключові слова. Інформаційні системи обліку персоналу, етапи впровадження інформаційних систем, цілі впровадження інформаційних систем, переваги впровадження інформаційних систем.

Ключевые слова. Информационные системы учета персонала, этапы внедрения информационных систем, цели внедрения информационных систем, преимущества внедрения информационных систем.

Keywords. Personnel accounting information systems, implementation stages of personnel accounting systems, goals of implementation of personnel accounting systems, the advantages of personnel accounting information systems.

Вступ. Пришвидження економічної активності, посилення конкуренції на всіх ринках, необхідність розширення змістовності праці, прагнення не відставати від світових тенденцій формують потребу автоматизації усіх бізнес-процесів будь-якої організації, особливо великих установ, як державних, так і комерційних. Особливо це стосується організацій з великою кількістю працівників, розподіленою структурою, складним багаторівневим алгоритмом прийняття і затвердження рішень. Сучасні можливості автоматизації багатьох процесів і функцій кадрового управління, а також нові інформаційні технології і комп'ютерні засоби, доступні для управління персоналом, дають можливість оптимізувати і раціоналізувати управлінську функцію за рахунок застосування найновіших засобів збору, передачі і перетворення інформації. Потреба в розробці і застосуванні ефективних і адекватних реальній дійсності комп'ютерних програм, інформаційних систем і технологій сьогодні зростає. Саме тому інформатизація управління персоналом стає все актуальнішою.

Інформаційні системи обліку та аудиту є об'єктом дослідження багатьох українських учених, результати яких викладено у наукових працях. Писаревська Т.А. [4] глибоко аналізує і висвітлює питання впровадження автоматизованих інформаційних систем і застосування нових інформаційних технологій у сфері обліку та аудиту на різних об'єктах управління. Науковці Інституту програмних систем Загородній А.Г., Боровська О.М., Свістунов С.Я, Сініцин І.П., Родін Є.С. [2] проводять дослідження у галузі програмування та інформаційних технологій, Пономаренко В.С. [5] розкриває сутність, властивості, види, структуру економічної інформації, а також особливості, основні принципи побудови автоматизованих інформаційних систем управління персоналом, Терещенко Л.О., Матієнко-Зубенко І.І. [6] розглядають застосування інформаційних систем і комп'ютерних технологій як основний напрям вдосконалення системи обліку, звітності, контролю та аудиту для вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності національних підприємств на світовому ринку, Василів В.Б. [1] розкриває теорію автоматизованих інформаційних систем та основи їх практичного застосування для реалізації ключових завдань менеджменту персоналу.

Наукова школа з управління персоналом та економіки праці під керівництвом А.М. Колота [8] у своїх наукових дослідженнях зосереджує увагу на актуальності впровадження інформаційних систем при організації процесу нормування та планування праці.

Попри велику кількість праць, переваги застосування інформаційних систем обліку персоналу на практиці потребують конкретнішого висвітлення для керівництва багатьох державних установ як підтвердження необхідності впровадження змін для підвищення показників ефективності праці співробітників таких установ, у тому числі задоволеності їх працею.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження переваг впровадження інформаційних систем з обліку персоналу в сучасних умовах необхідності оптимізації усіх бізнес-процесів, у тому числі і кадрових, розширення змістовності праці та визначення основних заходів, які потрібно здійснити для забезпечення позитивного економічного та соціального ефекту від їх впровадження у державному секторі та великих комерційних установах.

Результати дослідження. В сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку особливо важливою сферою стало інформаційне забезпе-

чення процесу управління, який полягає у зборі і переробці інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Перед органом управління зазвичай ставляться завдання отримання інформації, її переробки, а також генерування і передавання нової похідної інформації у вигляді управлінських впливів. Такі впливи здійснюються в оперативному та стратегічному аспектах і ґрунтуються на отриманих раніше даних, від достовірності і повноти яких багато в чому залежить успішне вирішення багатьох управлінських завдань.

Сучасні підприємства і фірми являють собою складні організаційні системи, окремі складові яких — основні і оборотні фонди, трудові і матеріальні ресурси та інші — постійно змінюються і знаходяться у складній взаємодії один з іншим. Функціонування підприємств і організацій різного типу в умовах ринкової економіки поставило нові завдання щодо вдосконалення управлінської діяльності на основі комплексної автоматизації управління усіма виробничими і технологічними процесами, а також трудовими ресурсами.

Мережева економіка призводить до зростання обсягу та ускладненню завдань, що вирішуються в сфері організації виробництва, діяльності, функціонування, процесів планування і аналізу, фінансової роботи, пов'язаної з підрядними та дочірніми організаціями, а також з контрагентами, оперативне управління якими неможливе без організації сучасних автоматизованих інформаційних систем [7]. Інформаційна система обліку персоналу — сукупність інформації, економіко-математичних методів і моделей, технічних, програмних, інших технологічних засобів і фахівців, призначена для обробки інформації і прийняття управлінських рішень (рис. 1).



Рис. 1. Структурна схема інформаційної системи обліку персоналу

Інформаційна система обліку персоналу повинна вирішувати поточні завдання стратегічного і тактичного планування, кадрового обліку і оперативного управління усіма структурними підрозділами. Облікові завдання вирішуються

без додаткових витрат шляхом вторинної обробки даних оперативного управління. Облік є необхідним додатковим засобом контролю. Використовуючи оперативну інформацію, отриману в процесі функціонування автоматизованої інформаційної системи, керівник може спланувати і збалансувати задіяні ресурси (матеріальні, фінансові і кадрові), прорахувати і оцінити результати управлінських рішень, налагодити оперативне управління вартістю персоналу, процесом виконання плану, якістю використання трудових ресурсів тощо. Інформаційні системи обліку персоналу дозволяють:

- підвищити ступінь обґрунтованості застосовуваних рішень за рахунок оперативного збору, передачі і обробки інформації;
- забезпечити своєчасність прийняття рішень з управління оргструктурою в швидко змінюваних економічних і політичних умовах;
- досягти зростання ефективності управління за рахунок своєчасного надання необхідної інформації керівникам усіх рівнів управління з єдиного інформаційного фонду;
- узгоджувати рішення, що приймаються на різних рівнях управління у різних структурних підрозділах;
- забезпечувати зростання ефективності праці, скорочення непродуктивних витрат часу за рахунок інформованості управлінського персоналу щодо поточного стану економічного об'єкту.

Структура інформаційної системи обліку персоналу залежить від видів процесів обліку, управління, рівня управління, сфери функціонування економічного об'єкту і його організації, ступеню автоматизації управління. Тому на етапі постановки вимог до програмного забезпечення необхідно визначитись, який саме функціонал потрібен конкретній установі, хто буде користувачами системи і які процеси мають бути автоматизовані в результаті впровадження системи обліку персоналу. Приклад такого опитувальника, розроблений аналітиками ТОВ "Інтекресі Бейз", наведено у табл. 1.

Незважаючи на те, що законодавство про працю єдине для всіх організаційних одиниць України, на практиці організація кадрового обліку і бізнес процесів щодо управління персоналом може значно різнитись. Сучасні системи обліку персоналу покривають набагато ширший обсяг функцій, аніж ще десять-п'ятнадцять років тому. По-перше, вони забезпечують можливість обліку даних за значно ширшим набором параметрів, аніж раніше, що робить системи гнучкішими. Наприклад, провідна українська компанія у сфері розробки програмного забезпечення Softline IT пропонує два продукти, які вже впроваджені у багатьох державних установах і комерційних структурах і успішно покривають попит на якісне програмне забезпечення з боку споживачів. Програмні продукти "Megapolis. Оцінка ефективності персоналу" та "Megapolis. Управління персоналом" спрямовані на забезпечення організацій "якісним" персоналом (здатним виконувати покладені на нього трудові функції) і оптимальне його використання. Оптимальне використання персоналу з точки зору "управління персоналом" досягається за рахунок виявлення позитивних і негативних мотивів індивідів та груп в організації і відповідного стимулювання позитивних мотивів і "усунення" негативних мотивів, а також аналізу таких впливів. Управління персоналом є невід'ємною складовою якісних систем управління (менеджменту) в концепції контролінгу [3].

Таблиця 1

ОПИТУВАЛЬНИК ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ПОТРЕБ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОБЛІКУ КАДРІВ

№ з/п	Вимоги	Призначення	Необхідно передбачити
1. Облік кадрів			
1.1	Ведення облікової електронної картки персоналу	Ведення по кожній фізичній особі близько 300 різних інформаційних атрибутів, включаючи фотографії. Можливо додавання в особову справу будь якої кількості зв'язаних електронних документів (електронні документи, образи та скан-копії, включаючи резюме, трудові угоди, копії дипломів, сертифікатів). Перелік основних розділів електронної картки співробітника в підсистемі: <i>Загальні дані, Посади, Освіта, Заохочення, стягнення, Нагороди, Особова справа, Контракт, Родичі, Пільги, Форми допусків, Державна служба, Атестація, Військовий облік.</i> Система забезпечує ведення архіву справ. Забезпечується ведення категорій кадрів: держслужбовці, працівники. Забезпечується ведення облікових карток всіх статусів осіб: діючі, звільнені, відряджені та ін.	☐
1.2	Реєстр персоналу	Перегляд списку персоналу, фільтрація та пошук осіб; перегляд загальної інформації по особі; додавання осіб.	☐
1.3	Пошук персоналу	Можливість зручного пошуку осіб за заданими декількома параметрами: типовий пошук — типова фільтрація реєстру кадрів, що виконується за параметрами, які винесені до колонок реєстру; розширений пошук — виконується з урахуванням множинної кількості критеріїв та включає елементи логічної обробки даних (більше, менше, починається з, включає тощо)	☐
1.4	Списки	Забезпечення відбору інформації про персонал із попередньо встановленими параметрами відбору, інформація за якими є часто затребувана при роботі: - продовження строку контракту; - дні народження, ювілеї, тощо. Забезпечення вивантаження списків у Excel-формат.	☐
2. Штатно-посадовий облік			
2.1	Ведення організаційної структури	Забезпечення можливості: - ведення організаційної структури, додавання та редагування інформації про управління, філіали, підрозділи; - ведення організаційної (штатної) структури в історичному розрізі; - відображення штатної структури у вигляді дерева.	☐
2.2	Управління організаційною структурою	Ведення оргструктури на основі функцій рознесення підрозділів та посад закладів, установ відповідно до організаційних заходів; відображення кількісних показників змін штатної чисельності та здійснення контролю організаційних заходів	☐
2.3	Ведення штатно-посадової книги	Забезпечення пошуку та перегляду облікових записів за посадами та особами, які їх обіймають; перегляд штатно-посадової книги у часовому розрізі з урахуванням організаційних заходів.	☐

3. Накази			
3.1	Ведення наказів	Забезпечення функцій роботи з наказами: – підготовка проектів наказів; – робота з архівом наказів: друк копії наказу, формування витягів з наказу; – ведення реєстру наказів. Проведення проектів наказів: усі зміни кадрового складу здійснюються на підставі реєстрації в підсистемі відповідних наказів і зміни автоматично розносяться до облікових електронних карток та штатно-посадової книги.	☐
3.2	Одержання друкованих форм	Можливість формування друкованої форми наказу та витягів із нього із можливістю редагування сформованого наказу для подальшого друку.	☐
4. Звітність і моніторинг			
4.1	Формування звітів	Формування статистичних звітів відповідно до керівних документів за встановленими формами та звітів-документів встановленого зразка (регламентні звіти та документи визначених шаблонів) із відповідними параметрами формування: - звіти за штатно-посадовим обліком; - звіти про кадровий склад; - додаткові звіти.	☐
4.2	Генерація довідок	Забезпечення формування друкованих форм необхідних довідок за обліковими персональними даними із можливістю збереження, редагування та друку відповідної довідки (сформованої за визначеним шаблоном): - загальна довідка; - детальна довідка; - довідка про трудовий шлях; - картка персонального обліку; - довільна довідка тощо.	☐
5. Підбір кандидатів			
5.1	Пошук вакансій	Забезпечення можливості виведення у єдиний реєстр вакантних посад з можливістю фільтрації і пошуку за різними критеріями: категорія співробітника, рівень освіти, найменування посади тощо.	☐
6. Керівництво			
6.1	Графічне представлення інформації	Забезпечення графічну подачу статистичної інформації, необхідної для керівництва, із можливістю налаштувань, вибору розрізів та параметрів відображень.	☐
6.2	Пошук інформації	Забезпечення можливості доступу керівних осіб до перегляду детальної інформації за персоналом (без редагування: лише перегляд із можливістю друку визначеної інформації).	☐
6.3	Аналітичні звіти	Забезпечення керівництва відповідною інформацією із аналітичною кореляцією: прогнозовані зміни із урахуванням інформації про організаційні заходи, проектів наказів, тенденцій та ін.	☐

Приємно визнавати, що ІТ-ринок в Україні конкурентоспроможний настільки, що саме українські компанії є провідними розробниками комплексних програмних рішень, у тому числі і в сфері обліку кадрів. Так, Softline IT є розроб-

ником автоматизованої системи управління кадрами для Міністерства оборони України та воєнно-промислового комплексу. Автоматизована система управління кадрами дозволяє вести облік особового складу, створювати і реєструвати накази, слідкувати за наданням відпусток, отримувати різноманітну аналітичну інформацію і вирішувати багато інших завдань. Програми управління допомагають ефективно розподіляти людські ресурси.

Оптимізація роботи персоналу, підвищення професіоналізму фахівців по роботі з персоналом призводить до того, що діяльність з управління кадрами стає все більш технологічною, системною і якісною. Успіх будь-якої компанії залежить часто від того, наскільки ефективним буде робота відділу кадрів, задача якого — знайти і утримати потрібних фахівців, а також правильно розподілити наявні трудові ресурси. Іноді при цьому доводиться вносити корективи в структуру компанії. Відповідно зростають і потреби в ефективних інструментах управління потоками інформації. У зв'язку з цим розробники автоматизованих систем повинні приділяти більше уваги розвитку програмних продуктів управління людськими ресурсами, шукати шляхи об'єднання необхідних функцій у єдину інформаційну систему управління кадрами.

Програмний продукт по управлінню кадрами, розроблений Softline IT, охоплює весь діапазон завдань управління людськими ресурсами, а також включає в собі вузькоспеціалізовані рішення. Впровадження цього продукту дозволяє:

- оперативно отримувати аналітичну інформацію і приймати обґрунтовані управлінські рішення;
- організовувати бізнес-процес управління персоналом, усунути багатократне введення одних і тих самих даних в облікову систему і оптимізувати щоденну роботу співробітників різних служб компанії;
- налагодити ефективний облік усієї інформації, що стосується персоналу компанії, створюючи тим самим основу для аналізу і планування витрат на персонал;
- вести облік у відповідності до законодавства [3]

Висновки. Перевагами від впровадження інформаційних систем обліку персоналу у державних установах та на великих комерційних підприємствах є:

- оптимізація та очищення від зайвих операцій внутрішніх бізнес-процесів, а у випадках коли установа чи організація має відокремлені відділення чи філіали, то і процесів обміну інформацією між підрозділами;
- спрощення порядку обліку і руху кадрових документів всередині підприємства, внаслідок чого зменшення хаосу і налагодження порядку і дисципліни ведення документів;
- полегшення збору статистики за процесами кількісних та якісних кадрових змін (плинність, ротація, трудова кар'єра, динаміка якісних характеристик працівників та службовців);
- спрощення розрахунку кадрових показників, на основі яких уможливується обґрунтоване планування кадрових змін, корекція кадрової політики;
- збереження інформації по обліковим карткам співробітників в єдиному просторі та легкий доступ до такої інформації різних посадових осіб, структурних підрозділів, до функціональних обов'язків яких відноситься робота з такою інформацією (індивідуальні плани кар'єри, типові алгоритми управління кар'єрою тощо);
- полегшення процедури індивідуального тайм-менеджменту та реальне оцінювання трудових затрат своїх підлеглих керівниками.

Література

1. *Василів В.Б.* Інформаційні системи менеджменту персоналу: Навч. посіб. — Рівне: НУВГП, 2014. — 148 с.
2. *Загородній А.Г., Боровська О.М., Свістунов С.Я., Сініцин І.П., Родін Є.С.* Створення комплексної системи захисту інформаційних ресурсів у національній грід-інфраструктурі України. — Київ: Видавництво "Сталь", 2014. — 372 с.
3. Офіційний сайт Softline IT [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.softline.kiev.ua/> . — Назва з екрану. — Дата звернення: 21.01.2018.
4. *Писаревська Т. А.* Інформаційні системи обліку та аудиту: Навчальний посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 369 с.
5. *Пономаренко В. С.* Інформаційні системи в управлінні персоналом. Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. — 336 с. (Укр. мов.)
6. *Терещенко Л.О., Матієнко-Зубенко І.І.* Інформаційні системи і технології в обліку: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 187 с.
7. *Турчина В.М.* Інформаційне та програмне забезпечення управління ефективністю праці / В.М. Турчина // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. — Полтава : ПУЕТ, 2011. — №2. — С. 347–356.
8. *Колот А.М.* Нормування праці: підручник / [А. М. Колот, В.Н. Абрамов та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М, Колота. — К. : ВІПОЛ, 1995. — 204 с.

References

1. Vasylyv, V.B (2014), *Informatsiyni systemy menedzhmentu personalu* [Information systems of Personnel Management], NUVGP, Rivne, Ukraine.
2. Zagorodnii, A.G., Borovska, O.M., Svistunov S.Y., Sinitsyn, I.P., Rodin Y.S. (2014), *Stvorenniya kompleksnoyi systemy zakhystu informatsiynykh resursiv u natsional'niy grid-infrastrukturi Ukrainy* [Creation of an integrated system of protection of information resources in the national grid infrastructure of Ukraine], Publishing house "Stal", Kyiv, Ukraine.
3. The official site of Softline IT (2018), available at: <http://www.softline.kiev.ua/> (Accessed 21 January 2018).
4. Pysarevs'ka, T.A. (2004), *Informatsiyni systemy obliku ta audytu* [Information systems of accounting and auditing], KNEU, Kyiv, (Ukraine).
5. Ponomarenko, V.S., Juravlyova, I.V., Latysheva, I.L. (2008), *Informatsiyni systemy v upravlinni personalom* [Information systems in personnel management], HNEU, Kharkhiv, (Ukraine).
6. Tereschenko, L.O., Matiyenko-Zubenko I.I. (2004), *Informatsiyni systemy i tekhnolohiyi v obliku* [Information systems and technologies in accounting], KNEU, Kyiv, (Ukraine).
7. Turchyna V.M. "Information and software management of labor productivity", *Naukovyy visnyk Poltav's'koho universytetu ekonomiky i torhivli*, no. 2, pp. 347–356.
8. Kolot, A.M. (1995), *Normuvannya pratsi* [Rationing labor], Vipol, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 18.01.18 р.

УДК 331.53:331.102.1