

А. І. Задерейко, асистент
кафедри управління персоналом,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ВИКОРИСТАННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ЯК ФАКТОР РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

АНОТАЦІЯ. В даній статті розглядаються проблеми щодо використання інформаційних систем в управлінні персоналом, а також в керівництві підприємством, за допомогою інтеграції автоматизованих інформаційних систем. Для вирішення наявних мікрорівневих проблем пропонуються заходи та засоби автоматизації управління персоналом, що дозволить поліпшити результативність діяльності підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Автоматизація управління людськими ресурсами, бази даних, демографічна модель проходження потоків персоналу, експертні системи оцінки персоналу.

Сучасний етап розвитку технологій характеризується широким використанням автоматизованих інформаційних систем управління персоналом, які допомагають менеджеру ефективно і раціонально приймати рішення щодо кадрової політики організації, її аналізу, моделювання та прогнозування поведінки суб'єктів та сторін соціально-трудових відносин.

На великому сучасному підприємстві в тому чи іншому вигляді повинна існувати інформаційна система управління персоналом. Для забезпечення якісного управління трудовим потенціалом підприємства потрібно знати необхідні відомості про потреби співробітників у соціально-побутовій, медично-оздоровчій сферах. Для обробки всіх таких даних потрібні певні організаційні і технічні засоби, тобто інформаційні системи із своїми специфічними базами даних.

Першочерговим завданням керівного персоналу, на думку автора, є впровадження автоматизованих інформаційних систем (АІС), тобто систем, де для забезпечення інформаційних потреб користувачів використовується сучасна комп'ютерна техніка. В наш час — епоху інформаційного вибуху — розроблюється і впроваджується велика кількість самих різноманітних автоматизованих інформаційних систем з дуже широким спектром використання.

На сучасному етапі адміністрацію цікавлять дані про кваліфікацію, професійний рівень і досвід роботи, профспілки використовують відомості соціально-побутового характеру, а бухгалтерія оброблює ті дані, що потрібні для нарахувань заробітної плати та підрахунку податків, інших нарахувань та відрахувань. Хоча інформація і різноманітна, але все ж має значну спільну частину. Всім користувачам потрібні службовий номер, прізвище, ім'я, по-батькові співробітника, його рік народження, дані про умови праці. Інформація про сімейний стан та склад сім'ї використовується бухгалтерією і профспілками. Але обсяг інформації не повинен бути надто великим. Зайва надлишковість має кілька недоліків. По-перше, зберігання кількох копій веде до додаткових витрат пам'яті. По-друге, доводиться виконувати численні операції оновлення для кількох надлишкових копій. Крім того, оскільки різні копії даних можуть відповідати різним стадіям оновлення, то інформація, що зберігається в системі, на певний час може стати суперечливою.

Автоматизація управління людськими ресурсами вимагає значних капітальних вкладень, експлуатаційних витрат, витрат живої праці. Доцільність таких великих заходів вимагає доказів, що, звичайно, виконуються у виді розрахунків економічної ефективності.

Обґрунтування економічної ефективності автоматизації управління людськими ресурсами дозволяє вирішити не тільки це завдання, але і ряд інших:

- установити основні економічно ефективні напрямки автоматизації по окремим управлінським роботам;
- виявити можливий розмір річного економічного ефекту, забезпечуваного автоматизацією на конкретному підприємстві;
- визначити припустимий обсяг капітальних вкладень у систему автоматизованого керування на тому або іншому підприємстві;
- розрахувати термін окупності витрат на АСУ і порівняти його з установленими нормативами по відповідній галузі;
- виявити необхідність і доцільність витрат на створення і впровадження автоматизованої системи на кожному об'єкті;
- визначити вплив впровадження нової технології в керування виробництвом на техніко-економічні показники діяльності підприємства;
- вибрати економічно найбільш ефективний варіант автоматизованих систем управління персоналом у цілому;

— намітити черговість проведення робіт з автоматизації керування;

— порівняти економічну ефективність автоматизації керування з ефективністю інших заходів щодо нової техніки.

Одноєю з основних проблем, яка потребує негайного вирішення за допомогою впровадження інформаційних систем управління персоналом, є підбір кадрів. Така швидкість реакції зумовлена деякими проблемами щодо управління трудовим потенціалом та всієї системи соціально-трудових відносин: невисока якість знань спеціалістів, що приходять з ВНЗ (при сьогодишньому розмірі стипендії їм приходится в першу чергу заробляти собі на життя, а вже в другу — вчитися), високий рівень нарко- і алкогольнозалежності серед випускників ПТУ. Найбільш продуктивний вік — від 30 до 40 років — мало представлений серед кандидатів на вакантні посади, так як саме на цей віковий період прийшла «перестройка», й ініціативних людей «вимило» з виробництва в інші види заробітку. Як наслідок, на великих підприємствах відбувається старіння сьогодишнього складу працівників.

На сучасному етапі передові підприємства користуються методом дослідження і прогнозування демографічної ситуації, і на основі чого складається методика визначення вікового складу працівників при заміщенні вакансій. З метою створення інструменту для управління кадровим складом і прогнозування демографічної ситуації необхідно розробити демографічну модель проходження потоків персоналу різноманітних вікових груп з урахуванням можливих причин його плинності. Параметри плинності персоналу визначаються на основі опрацювання статистичних даних. Параметри прогнозованого демографічного зрізу, отримані із застосуванням даної методики, можуть використовуватися для аналізу інших якісних параметрів, що характеризують персонал, наприклад, рівень освіти, рівень здоров'я і т. д. Базою даної моделі є математична модель, яка базується на рішенні систем диференціальних рівнянь Колмогорова й може бути реалізована з використанням стандартних математичних пакетів, наприклад MathCAD. Зроблені обчислення дозволяють сформулювати рекомендації по вирівнюванню демографічної ситуації на підприємстві для відділу кадрів оптимізацією вікового складу нових співробітників й не тяжіти до скорочення теперішніх 60-річних робітників любимими засобами.

Що стосується експертних систем оцінки персоналу, то їх взагалі необхідно обговорювати окремо, бо такі системи і моніторинг здоров'я персоналу — це дві сторони однієї медалі, що доз-

воляють дати всесторонню оцінку можливостей як працюючого персоналу, так і майбутніх молодих спеціалістів — теперішніх студентів. На сьогоднішній час не кожний працівник, що висувається на підвищення, в обов'язковому порядку досліджується експертною системою.

Пріоритетними напрямками роботи служби управління персоналом має стати: 1) дистанційне та комп'ютерне навчання персоналу підприємства; 2) формування високого рівня корпоративних знань. Зростання ролі людського фактору (можна навіть назвати його капіталом підприємства) й потенціалу корпоративних знань у створенні й просуванні товарів і послуг. Особливо гостро проблема вдосконалення кадрового капіталу постає в зв'язку з близьким вступом України до СОТ, що означає прихід на наш ринок нових стандартів і нових конкурентів. Інформаційні технології вдосконалюються й ускладнюються, що потребує опрацювання питань їх використання з урахуванням специфіки конкретного підприємства. Потрібен товар, який можна продати, потрібні трьохмірні моделі. А це вже інший рівень підготовки конструкторів. Відмітимо також низький професійний рівень випускників вищих навчальних закладів (випускникам приходиться навіть перескладати екзамени по профільним предметам вже на самому підприємстві, якщо вони хочуть там працювати).

У результаті вивчення досвіду передових підприємств пропонується відкрити програму додаткової освіти для студентів різноманітних ВНЗ. При цьому студентам виплачується додаткова стипендія та дається гарантія працевлаштування по закінченні ВНЗ. Під час проходження додаткової освіти студенти працюють у конкретних підрозділах підприємства і там же отримують теми курсових і дипломних робіт.

Врахування всіх цих елементів та пропозицій, на думку автора, приведе до підвищення трудового потенціалу України та дасть можливість підвищити якісні характеристики персоналу. Але це за умов бажання та відповідальності керівників, які повинні використовувати інформаційні системи.

Література

1. <http://dyn.ru/>
2. Андропова О. Информационные технологии в системах управления персоналом. — М., 2004.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2007