

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

О. О. Деркач¹

Управління підсистемами діяльності господарюючих суб'єктів у умовах сучасного стану економіки, для якого характерні ресурсні обмеження, є найважливішим чинником функціонування та подальшого розвитку. Ускладнення процесу управління у сучасні умовах пов'язане з підвищенням ролі людського чинника, що обумовлено змінами у змісті праці, які викликані застосуванням новітніх технологій, зміною форм організації праці, підвищенням освітнього рівня працівників, зміною пріоритетів у системі цінностей персоналу і т.ін. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває удосконалення якісного змісту процесу управління людськими ресурсами з використанням новітніх підходів.

Управлінські технології розглядаються як сукупність управлінських засобів, методів і інструментів, що містять засоби та методи збирання, обробки, аналізу інформації; заходи мотивації працівників підприємства; методи, закони та закономірності організації і управління; системи аналізу, контролю та регулювання, використання яких забезпечує досягнення встановлених цілей підприємства. Завдання, що постають перед сучасними підприємствами, змушують їх створювати інформаційну інфраструктуру, яка б дала змогу забезпечити організацію дієвої системи потоків інформації відповідно до напрямків, необхідних для забезпечення виконання поставленої мети.

Розуміючи можливі переваги, більшість компаній планують впровадити у діяльність інформаційні системи, що дозволяють автоматизувати процеси пошуку, отримання та найму персоналу. Такі програми зазвичай мають веб-інтерфейс, і дозволяють вести пошук персоналу через Інтернет, сортувати потік вакансій, і розподіляти резюме у відповідності з основними параметрами автора. Інтегровані в загальну систему управління персоналом ці програми дозволяють заносити резюме в єдиному форматі і зберігати в загальній базі даних, забезпечувати коментарями про кандидата, вести його "кадрову історію".

Спеціалізовані сучасні комплексні HRM-системи охоплюють широкий спектр діяльності служби персоналу:

- організаційний менеджмент;
- кадровий облік;
- кадровий документообіг;
- табельний облік;
- розрахунок заробітної плати;
- регламентована звітність;
- компенсаційний пакет;
- планування людських ресурсів;
- планування фонду оплати праці;
- управління компетенціями;
- оцінка персоналу;
- управління мотивацією;
- управління навчанням;
- електронне навчання;
- підбір персоналу;
- управління кадровим резервом;
- HR-портал;

Не менш популярною областю для впровадження нових технологій в галузі

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Доренська А. О., асистент Кіровоградський національний технічний університет

управління персоналу, залишається навчання персоналу. При цьому і в цій області все частіше розглядаються застосування Інтернет / Інтранет рішень. Так близько третини опитуваних компаній планують створення порталу для співробітників або системи самообслуговування для співробітників, що, на думку керівництва компаній, дозволить співробітникам, не тільки самонавчатися, але підтримувати вищий рівень спільності з корпоративними цілями і цінностями компанії.

Ринкові умови спонукають суб'єкти економічних відносин до пошуку та розвитку нових, більш досконалих форм нематеріальних активів, реалізації та адаптації до специфічних обставин інших методів, знань та навичок ведення інформаційно-аналітичної діяльності, спроможних вивести процес управління, зокрема людськими ресурсами, на кардинально новий рівень. На сучасному вітчизняному ринку інформаційних технологій існує ціла низка програмного забезпечення, що б задовольнило вимоги кадрових служб – це і “PersonPro” від АМІ-Україна, “Персонал” компанія Протока, додаток “Відділ кадрів” пакету X-DOOR 5, система КАДРИ. Завданням підприємства стає вибрати та впровадити оптимальну для його типу виробництва, напрямку роботи та штату.

Раціональним для роботи HR служб є використання наведеного програмного забезпечення при його відповідності сучасним вимогам до такого виду систем:

- в основу системи покладено методологію управління персоналом, знайому HR-менеджерам, яка придатна для використання з метою досягнення стратегічних цілей підприємства;
- можливість доступу до даних для багатьох користувачів, об'єднаних у локальну мережу підприємства, а іноді для користувачів, віддалених від центрального офісу;
- розвинений дружній графічний інтерфейс кінцевого користувача;
- режими обробки оперативної інформації, близькі до режиму реального часу;
- засоби аутентифікації та розмежування прав доступу, що дають змогу надавати інформацію відповідно до посадових обов'язків користувача;
- високий рівень захищеності від несанкціонованого доступу.

Зростання інтересу до впровадження нових технологій управління персоналом також проходить на тлі загального зростання потреб компаній в автоматизації своєї управлінської діяльності та впровадженні КІС. Успішне управління по цілях, управління ефективністю бізнес-процесами підприємства, (ЕРМ-стратегія), поряд з технологіями з управління персоналом складаються в корпоративну стратегію та переваги окремо взятої компанії. В умовах постійно мінливого ринку, компанії, бажають “тримати руку на пульсі”. А тому їм необхідні ІТ - системи, що дозволяють управляти ефективність роботи персоналу в буквальному сенсі в режимі реального часу. Такі програми підтримують процеси планування, зворотного зв'язку. Коригування планових показників, і інтегровані з іншими модулями корпоративної інформаційної системи, дозволяють компаніям отримати нове важливу конкурентну перевагу.

Список використаних джерел

1. Автоматизация управления предприятием / В. В. Баронов и др. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 239 с.
2. Виноградський М. Д. і ін. Управління персоналом: Навч. посіб. — К.: ЦНЛ, 2006. — 504 с.
3. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: Навч. посіб. — К.: ВД "Професіонал", 2004. — 192 с.
4. Говядкин И. Е Информационные технологии в управлении персоналом, // Управление персоналом. – 2008. - №1. -С. 60-62