

АНАЛІЗ НЕДОЛІКІВ ТА ПЕРЕВАГ ІСНУЮЧИХ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проведено аналіз автоматизованих систем управління персоналом. Досліджено їх переваги, недоліки та класифікацію. Розглянуто конкретні приклади автоматизованих систем управління персоналом.

Ключові слова: управління персоналом, автоматизовані системи управління персоналом.

Abstract

The analysis of automated personnel management systems is carried out. Their advantages, disadvantages and classification are investigated. Specific examples of automated personnel management systems are considered.

Keywords: personnel management, automated personnel management systems.

Вступ

Здійснення підприємством зовнішньоекономічної діяльності, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на ринку, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом [1].

Для управління персоналом існують спеціальні системи, що забезпечують безупинне удосконалення методів роботи з кадрами, використання досягнень вітчизняної й закордонної науки і найкращого виробничого досвіду [2].

Ефективним та сучасним рішенням для більшості підприємств є використання автоматизованих систем управління персоналом. Проте, в залежності від багатьох критеріїв, вибір програмних засобів для кожного підприємства буде різний. Хоча автоматизовані системи мають ряд переваг порівняно із звичайними СУП, присутні також і деякі недоліки. Знання цих особливостей, а також класифікації таких систем, дозволить обрати саме той програмний засіб, використання якого буде найбільш ефективним на певному підприємстві. Тому, можна стверджувати, що питання, які розглядаються в даній роботі є актуальними і потребують досліджень.

Отже, метою цієї роботи є аналіз автоматизованих системи управління персоналом та огляд деяких представників даних систем.

Результати дослідження

До того, як розглянути, що ж собою являють автоматизовані системи управління персоналом, варто спочатку впевнитися у тому, що автоматизація HR-процесів дійсно буде корисною для підприємства. Загалом, можна виділити декілька критеріїв, що свідчать про необхідність автоматизації систем управління персоналом:

- чисельність співробітників більше 500 осіб;
- підприємство займається торгівельною, виробничою, проектною або освітньою діяльністю;
- важка система формування заробітної плати;
- наявність відокремлених підрозділів;
- велика плинність персоналу;
- об'єднання робітників з професіональними знаннями високої цінності [3].

Якщо всі або більшість критеріїв присутні, то варто детально ознайомитись з процесом автоматизації та розглянути програмні продукти, що можуть в цьому допомогти.

Автоматизовані системи управління персоналом (АСУП) (від англ. Human Resource Management System (HRMS)) — це програмне забезпечення для автоматизації основних функцій

управління персоналом, ведення кадрового обліку, забезпечення інформаційних потреб, нарахування заробітної плати, управління і функції обліку в бізнесі, а також для ефективного прийняття управлінських рішень. Автоматизована система управління персоналом є одним з модулів програмного забезпечення планування ресурсів підприємства (ERP).

Автоматизовані системи управління персоналом забезпечують: ведення кадрового обліку, повну інтеграцію заробітної плати, фінансового забезпечення компанії та бухгалтерського обліку, звітність і аналіз даних про працівників, робочий графік та облік відвідування, оцінку продуктивності праці, виплату пільг та компенсацій, рекрутинг та адаптацію персоналу, планування управління кадрами, формування кадрових резервів, відстежування претендентів та їх резюме. Їх можна характеризувати низкою таких переваг:

Організаційні переваги:

- підвищення якості кадрових рішень;
- скорочення часу прийняття рішень на всіх рівнях управління компанії;
- оперативність підготовки звітності для партнерів чи клієнтів відповідно до українських законодавчих і нормативних вимог.

Економічні переваги:

- підвищення продуктивності праці персоналу;
- зниження витрат на управління персоналом;
- оптимальне використання професійних якостей працівників компанії.

Соціальні переваги:

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

Також АСУП властиві деякі недоліки:

Захист інформації:

- несанкціонований доступ третіх осіб до бази даних;
- ризик розголошення персональної інформації;
- високі гарантії безпеки та конфіденційності інформації.

Спеціальний технічний персонал:

- спеціальні знання для адміністрування програм, усунення неполадок, оновлення та підтримки системи;
- високі вимоги до технічного персоналу.

Помилки введення даних:

- введення неправильної інформації навмисно або помилково;
- проблема сумісності з колишніми системами та бізнес процесами;
- неточність інформації може призвести до неправильних виплат працівникам;
- втрата будь-яких персональних даних веде за собою низку штрафів та інших витрат, пов'язаних з розголошенням даних працівників.

Не дивлячись на наявність цих недоліків, АСУП мають значний вплив на сферу управління персоналом, оскільки вони мінімізують витрати часу та коштів на різні операції, що веде до підвищення ефективності та продуктивності праці. Ця система зменшує паперову роботу, яка й досі часто зустрічається в більшості HR відділів різних компаній [4].

Розглядаючи класифікацію HRM-систем за складом функцій можна виокремити п'ять основних груп.

Розрахункові – забезпечують розрахунок заробітної плати, а також усіх видів нарахувань та утримань – відпусткових, медичних листів і витрат у відрядженнях, і, як правило, формування регламентованої звітності по заробітній платі.

Облікові – забезпечують повноцінну автоматизацію процесу кадрового діловиробництва та мають наступні функції: складання штатного розкладу, формування звітності по кадрам, облік відпусток співробітників, відряджень, медичних листів та допомоги, ведення особистих справ співробітників.

Розрахунково-облікові – системи, що поєднують властивості двох попередніх.

HRM-системи з неповною функціональністю – програмні продукти, що окрім розрахунково-облікових функцій включають в себе HR-контур: атестацію та оцінку персоналу, управління мотивацією робітників, формування кадрового резерву, планування навчання співробітників,

планування кадрових перестановок, варіанти розвитку для удосконалення системи управління персоналом в цілому.

Повнофункціональні HRM-системи – це системи четвертої групи, в які додана функція формування звітів HR-аналітики, які використовуються широко в роботі не тільки служби управління персоналом, але й керівниками всіх рівнів.

Під час вибору програмного забезпечення для управління персоналом потрібно чітко розуміти, для чого впроваджується автоматизована система. Виявити конкретні цілі допоможуть відповіді на наступні питання:

1. Які HR-функції потребують автоматизації?
2. Чи достатньо ефективно і оперативно відбувається підбір та яка його вартість?
3. Який середній строк закриття вакансій?
4. Скільки часу менеджер по підбору персоналу витрачає на складання щомісячних звітів?
5. Чи є потреба в корпоративній системі навчання?
6. Чи не витрачає відділ по персоналу значну частину робочого часу на вирішення рутинних питань з персоналом, які можна оперативно вирішити через особистий кабінет робітника?
7. Чи дозволить автоматизація вирішити існуючі проблеми?
8. Яка ціль проекту? Цілі мають бути конкретно сформульовані, наприклад, підвищення продуктивності праці відділу з управління персоналом на 30%. Це дозволить конкретизувати представлення про функціональні можливості продукту.
9. Який бюджет? При підрахунку бюджету варто враховувати економічну вигоду як від скорочення трудовитрат на рутинні операції, так і вигоду від підвищення оперативності вирішення задач [3].

На сьогоднішній день існує багато програмного забезпечення для управління персоналом. Однією із представників повнофункціональних АСУП є Peopleforce. Це комплексна HRM-платформа, що дозволяє вирішувати такі завдання:

PeopleHR (Вирішення щоденних HR задач):

- дані співробітників;
- облік відпусток;
- онбординг і офбординг;
- управління активами;
- документація;
- контроль доступів.

PeopleRecruit (Знаходження кращих кандидатів і управління рекрутингом):

- база кандидатів;
- парсинг резюме;
- тестові завдання;
- електронний підпис;
- комунікація;
- кар'єрні сайти.

PeoplePerform (Покращення ефективності співробітників):

- OKR;
- 1-on-1;
- оцінка 360;
- оцінка ефективності;
- HR аналітика;
- експорт звітів.

PeoplePuls (Відслідковування лояльності співробітників):

- індекс лояльності;
- пульс опитування;
- моніторинг в реальному часі ;
- аналітика;
- AI рекомендації;
- план дій.

People Time (Облік часу, задач і проектний менеджмент):

- облік робочого часу;

- бюджетування;
- ведення проектів;
- облік витрат;
- відвідування;
- інтеграція [5].

Також існує HURMA – HRIS/HRM-система, що містить всі процеси HR, рекрутинга і OKR. Сфера послуг, що надаються нею, складається з п'яти частин.

HR-система: вся інформація про компанію на одному екрані, HR-календар і розклад співробітників, планування HR, рекрутингових дій та подій, персональні картки і кабінет для кожного співробітника, організаційна структура компанії, облік часу співробітників, управління запитами і відсутністю співробітників.

Рекрутинг: база кандидатів, управління вакансіями, публікація вакансій на job-порталах, кадровий резерв, управління воронкою рекрутингу та етапами найму на Kanban-дошці, налаштовувана воронка рекрутингу, спілкування з кандидатами прямо з системи, реферальний рекрутинг і публічні вакансії, лендінг з вакансіями компанії.

OKR-система: управління цілями компанії, постановка цілей командам та співробітникам, історія змін ключових результатів досягнення цілі, прозорість цілей та результатів усіх співробітників в компанії, відслідковування показників в режимі реального часу, автоматичний розрахунок досягнення цілей компанії.

Опитування: конструктор опитувань, шаблони опитувань, анонімні і відкриті опитування, розгалужені опитування – побудова логіки в ланцюжку питань, планування та проведення регулярних опитувань, історія проведення опитувань, аналітика опитувань.

Аналітика: статистика по співробітникам і кандидатам, гендерна та вікова статистика, статистика по проведенню 1:1, відслідковування плинності персоналу, оцінка ефективності каналів рекрутингу, обчислення коефіцієнта прийняття офери, динаміка створення і закриття вакансій, моніторинг настрою компанії, трекінг часу та завантаження співробітників [6].

Також важливим критерієм під час вибору програмного забезпечення є інтерфейс, прийнятність (зручність, зрозумілість) якого визначається суб'єктивно кожним підприємством самостійно.

Висновки

У роботі розглянуто автоматизовані системи управління персоналом. Сформульовано їх визначення, визначено переваги та недоліки. Також наведено критерії, наявність яких свідчить про необхідність автоматизації, і класифікацію HRM-систем по складу функцій, що вони можуть виконувати. Запропоновано питання, відповіді на які допоможуть обрати програмне забезпечення, що найбільше підходить до певного підприємства.

Виконано огляд програмного забезпечення для систем управління персоналом на прикладі двох повнофункціональних HRM-систем із зазначенням їх функціоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Управління персоналом. *Вікіпедія* : веб-сайт. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Управління_персоналом (дата звернення : 04.02.2021).
2. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.
3. Автоматизация и программы для управления персоналом // *Wiseadvice* : веб-сайт. URL : <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/avtomatizaciya-i-programmy-dlya-upravleniya-personalom/> (дата звернення: 08.02.2021).
4. Автоматизовані системи управління персоналом. *Вікіпедія* : веб-сайт. URL : https://uk.wikipedia.org/wiki/Автоматизовані_системи_управління_персоналом (дата звернення: 04.02.2021).
5. Peopleforce – Автоматизация HR процессов // *Peopleforce* : веб-сайт. URL: <https://peopleforce.io/ru/> (дата звернення: 05.02.2021).
6. HRIS/HRM-система HURMA // *HURMA* : веб-сайт. URL: <https://hurma.work/ru/> (дата звернення: 03.02.2021).

Нестюк Юлія Юрївна – студентка групи 2AKIT-176, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail : yunestiuk@gmail.com

Nestiuk Yuliia Y. – student of 2AKIT-17b group, Faculty of Computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail : yunestiuk@gmail.com