

Автоматизація управління ІТ-персоналом в великих компаніях

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі описано, що собою представляє HRM-система, які завдання з її допомогою можна вирішити і для чого вона потрібна великим компаніям на вітчизняному ринку.

Ключові слова: HRM-система, управління ІТ-персоналом, автоматизація управління персоналом.

Abstract

In the work described, they represent an HRM system that can be solved with it and why it needs a large company in the domestic market.

Keywords: HRM-system, IT personnel management, automation of personnel management..

Вступ

Автоматизація управління персоналом необхідна всім великим компаніям, кількість співробітників в яких перевищує 1000 осіб. В великих масштабах вона спрощує велику кількість процесів: від розрахунку заробітної плати до оцінки результатів підлеглих. Яку саме стратегію використовувати власник компанії обирає самостійно в залежності від ситуації.

Аналіз методів

Обов'язковим компонентом оптимальної стратегії розвитку компанії є обґрунтована система автоматизації управління персоналом. Робота співробітників - це потужний і значимий з точки зору економічних показників потенціал компанії, яким треба вміти користуватися грамотно. Виконання штатних посадових обов'язків і оперативних виробничих завдань повинно здійснюватися планомірно і точно. Там, де впроваджені автоматизовані системи роботи з кадрами, керівник компанії і HR-фахівці швидше і ефективніше справляються з потоком справ. Але і цього сьогодні недостатньо.

Мало просто розраховувати кількісні показники, потрібно враховувати ще й якість роботи співробітників. Допомогти в цьому і покликані сучасні HRM-системи з розширеним функціоналом. Вони націлені головним чином на виявлення та притягнення фахівців, створення таких умов, які дозволять утримати їх в компанії.



Рисунок 1 – HRM-систем

Абревіатура HRM (від англ. Human Resource Management) дослівно перекладається як «управління людськими ресурсами». У даній комплексній автоматизованій системі управління персоналом розширений функціонал. Під її контролем знаходиться маса виробничих процесів, операцій з розрахунку і аналітиці, що мають відношення до всього, що характеризує взаємодію штатних працівників і компанії (від оплати праці до кар'єрного зростання та підвищення рівня майстерності).

Можна зустріти і інші позначення автоматизованої системи управління персоналом: HCM (Human Capital Management - «управління людським капіталом»), WFM (WorkForce Management - «управління трудовими ресурсами»).

Які головні завдання вирішують HRM-системи?

1. Впорядкування розрахунків і обліку операцій, які мають відношення до управління персоналом.
2. Зниження втрат, що виникають при плинності кадрів.

Ефект в першому випадку в наявності. Завдяки автоматизації та наявності об'єднаної інформаційної бази всі дії здійснюються швидко, а головне, розрахунки, статистика і аналітика ведуться завжди правильно.

З оцінкою результатів другого завдання не все просто, але вони теж приносять свій ефект. Автоматизація процесів управління персоналом дає можливість керівнику будувати кадрову політику не навмання, а спираючись на точний і всеосяжний аналіз персональних показників співробітників.

Витрати на те, щоб замінити працівника, який покинув компанію, в США, наприклад, можуть дорівнювати 30-150% його річного окладу (фінальна цифра залежить від досвіду і кваліфікації), такі дані наводить American Management Association. Тобто плин кадрів є великою проблемою, через яку істотно падає ефективність показників підприємств.

Процес автоматизації управління персоналом прийшов на український ринок з Заходу і активно впроваджується в економіку. Спочатку плюси HRM-систем в нашій країні оцінили філії іноземних фірм. Потім їх стали впроваджувати великі підприємства, на яких працює велика кількість людей.

На даний момент автоматизація управління персоналом - це необхідна система на підприємствах різного профілю. Особливо користуються попитом нескладні і доступні рішення, які мають оптимальне співвідношення ціна-якість. HRM-системи, які не дотягують до сучасних вимог, на вітчизняному ринку не затримуються.

Висновки

За допомогою інформаційних систем управлінські рішення стають ефективнішими, цілеспрямовано здійснюються переміщення штатних одиниць, навчання персоналу, формування мотиваційних стратегій. В результаті компанія не тільки зберігає цінні кадри, а й створює перспективним працівникам умови для кар'єрного зростання та ще більш результативної діяльності.

Таким чином, завдяки HRM-системі можна істотно скоротити терміни прийняття рішень на кожному рівні управління, зробити ці рішення більш ефективними. Автоматизація управління персоналом дозволяє знизити витрати на HR-менеджмент і підвищити продуктивність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Порівняння популярних HR-систем. Що обрати і чому? [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу: <https://hurma.work/blog/porivnyannya-populyarnih-hr-sistem-shho-obrati-i-chomu/>
2. Управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm003.html>
3. HRM - управление персоналом [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm>

Латанська Анастасія Костянтинівна — студентка групи 2AKIT-17б, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця, e-mail: anasstasija2000@gmail.com

Latanska Anastasiia K. — student of group 2AKIT-17b, faculty of computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia