

КОЛИСКО О.З., ВОЛОСНИКОВ О.Д.

## **ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ІТ-ПІДПРИЄМСТВА**

KOLISKO O.Z., VOLOSNIKOV O.D.

### **SOFTWARE SYSTEMS FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN IT ENTERPRISE**

*Purpose – Personnel management systems for enterprises of different levels and areas to automate and streamline typical operation in HR management such as management staffing ; reception, promotion, referrals between divisions ; dismissal ; training and certification of personnel; Support various compensation schemes ; calculation of wages; budget management units on wages , hiring , training personnel.*

*Keywords: HRIS – human resources information system, HRMS – human resources management system.*

### **Вступ**

Питання продуманого управління персоналом займають одне з ключових місць в загальній стратегії розвитку організації. Важливу роль в оптимізації управління співробітниками належить автоматизованим системам управління персоналом (так званим Human Resource systems). Впровадження сучасної ІТ-системи автоматизації управління персоналом дозволяє організації звести в єдиний інформаційний простір, спростити, зробити зручнішою і ефективнішою роботу HR-підрозділу.

### **Постановка завдання**

Більшість існуючих світових корпоративних інформаційних систем – SAP R/3, Baan, Oracle Applications – побудовані за модульним принципом і мають в своєму складі Human Resources (HR) модуль, що реалізує автоматизоване управління персоналом (нерідко об'єднаний з розрахунком зарплати). Застосовуються і автономні програмні пакети, наприклад Renaissance CS Human Resources. Але ці системи досить дорогі, їх має сенс використовувати тільки для великих підприємств за наявності великої кількості вакансій, і не всі вони дозволяють автоматизувати повсякденні рутинні операції персоналу HR-служб.

### **Основна частина**

У розрізі інформаційних технологій інформаційна система управління персоналом є набором певного програмного забезпечення і технологій, що дозволяють автоматизувати і удосконалювати бізнес процеси в таких областях, як: управління кадрами, розрахунок і виплата зарплати, табельний облік і документообіг.

Дане програмне забезпечення не тільки дозволяє координувати дії різних департаментів, але і координувати роботу різних каналів взаємодії між персоналом і керівництвом. Крім того, таке програмне забезпечення дає працівникам відділу персоналу доступ до повної інформації про працівника, необхідної для якнайкращого планування і контролю бюджетів по зарплаті, навчанню, відрядженням і так далі.

Розглядати будемо тільки локальні і середні інформаційні системи управління персоналом, серед яких можна виділити: "ІС. Зарплата/кадри» - що представляє простий, варіант облікової системи по функціональності, але за рахунок практично монопольного положення компанії на своєму ринку займаюче домінуюче положення. АІТ - «Управління персоналом» – де в порівнянні з іншими функціональність розширена, але підтримка клієнтів залишає бажати кращого. Інші інформаційні системи управління персоналом в цій категорії поширені менше і мають свої переваги і недоліки. Вибір інформаційних систем управління персоналом залежить від галузі, в якій працює компанія, зв'язків керівництва фірм-розробників і безлічі інших причин, на першому місці серед яких – ціна.

Існують дві системи, що утримують лідируючі позиції на ринку середніх інформаційних систем управління персоналом, саме вони нам найцікавіші для порівняння: «RB HR & Payroll - Управління кадрами і Зарплата» - Робертсон і Блумс Корпорейшн і «БОС-Кадровик» – Корпорація Айті.

RB HR&Payroll - функціонально повний, стабільний, гнучкий і легко керований продукт. Це міжнародне рішення для підприємств різного рівня і сфер діяльності, дозволяє автоматизувати і упорядкувати типові операції у сфері управління персоналом такі як :

- управління штатним розкладом;
- прийом, просування по службі, переходи між підрозділами
- звільнення працівників;
- навчання і атестація персоналу;
- підтримка різноманітних компенсаційних схем;
- розрахунок зарплати.

управління бюджетами підрозділів по зарплаті, найму, навчанню персоналу і ін.

Унікальність RB Human Resources & Payroll визначає наявність таких характеристик, як щонайпотужніші засоби аналізу інформації; робота на різних платформах, операційних систем і СУБД; відкритий доступ до даних при досконалому захисті інформації; настроюваність на законодавства різних країн; призначені для користувача процедури; ведення архіву довідкової інформації; зручний інтерфейс з вбудованими засобами аналізу; багатоекранні довідники працівників; інтелектуальні екранні форми, що настроюються; настроюваність розрахунку заробітної плати, виконання розрахунків і отримання звітів; дворівнева настройка розрахунків зарплати і платежів підприємства (таблиці видів оплат і алгоритми розрахунків); розрахунок зарплати з можливістю багатократного перерахунку і виправлення помилок; могутній вбудований генератор звітів; підтримка документообігу; масштабованість.

Схожі набори характеристик є і в "БОС-Кадровик", але на відміну від нього, RB HR & Payroll повністю інтегрований з Crystal Reports (генератор

бізнес звітів); має інтерфейс з Lotus R/5, можливий доступ до системи за допомогою браузера MS IE (HTML – клієнт); підтримує декілька мов і багатовалютну обробку даних, функціональність продукту дозволяє протягом декількох годин перейти з однієї платформи на іншу, при цьому не потрібне перенавчання персоналу, має інтерфейси з SunSystems, Scala, Concord, JD Edwards One World, SAP R/3, а також може бути інтегрований з фінансовими модулями будь-якого іншого програмного забезпечення. А модуль «Табельний Облік» вважається кращим серед всіх існуючих систем.

### **Висновки**

Застосування інформаційних технологій є неодмінною умовою існування і розвитку організації. У складному процесі управління керівництво зазвичай виділяє для себе основні стратегічні напрями: фінанси, кадри, збут і ін. Як правило, по кожному з них для полегшення збору і збереження облікової інформації створюються окремі інформаційні системи. Серед основних практичних результатів, які потрібні для автоматизації служби персоналу, – зниження загальної трудомісткості циклу управління персоналом, зменшення сумарних витрат на супровід і підтримку системи, збереження кадрового складу, підвищення якості інформаційної підтримки, рівня захищеності персоналу. Економічний ефект від впровадження систем керування персоналом очевидний. Але невеликим підприємствам з малою кількістю персоналу недоцільно витрачати кошти на великі витратні системи. Тому варто пропонувати на ринок окремі програмні модулі «Кадри/Управління» що містять всі основні операції, з можливістю їх інтеграції в широкий спектр існуючого програмного забезпечення.

### **Література**

1. Иванов Олег. Поддержка процессов управления персоналом с помощью HR-модулей ERP-систем: возможности и преимущества. Intelligent Enterprise, №6, 2008
2. Leon, Alexis Enterprise Resource Planning . — 2nd. — New Dehli: McGraw-Hill, 2008. — С. 224.
3. Информационные технологии управления: Учеб. пособие для вузов /Под ред. проф. Г. А. Титоренко. -2-е изд., доп.М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.