

**Гогот М. М.**  
**Чупріна М. О.**

ORCID ID 0000-0002-3276-4473

канд. економ. наук, доцент

Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

#### **THE USE OF INFORMATION SYSTEMS IN PERSONNEL MANAGEMENT**

*В статті розглянуті визначення тенденцій розвитку і використання сучасних інформаційних систем та технологій в контексті управління людськими ресурсами. Доведено, що застосування інформаційної та комунікаційної технологій стає необхідним компонентом процесу управління кадрами. Зазначено, що саме інформаційні системи людських ресурсів, які використовуються для збору, запису, збереження, аналізу та видачі даних, включають всі ранги управління організацією – операційний, тактичний і стратегічний; а в функціональному плані – кадровий облік, розрахунки з персоналом і систему управління трудовими ресурсами. Визначено фундаментальну відмінність між інформаційною системою людських ресурсів, електронним управлінням людськими ресурсами та системою управління людськими ресурсами. Здійснено уточнення і деталізація основних функцій інформаційної системи людських ресурсів, а саме: збір і моніторинг додатків для роботи або інтернет-рекрутингу; облік всіх персональних даних; розрахунок заробітної плати; вигідне перебування працівника в компанії; управління продуктивністю; система самообслуговування співробітників.*

**Ключові слова:** інформаційна система, персонал, людські ресурси, управління людськими ресурсами, інформаційні системи людських ресурсів.

*В статье рассмотрены определения тенденций развития и использования современных информационных систем и технологий в контексте управления человеческими ресурсами. Доказано, что применение информационной и коммуникационной технологий становится необходимым компонентом процесса управления кадрами. Указано, что именно информационные системы человеческих ресурсов, которые используются для сбора, записи, хранения, анализа и выдачи данных, включают все ранги управления организацией - операционный, тактический и стратегический; а в функциональном плане - кадровый учет, расчеты с персоналом и система управления трудовыми ресурсами. Определены фундаментальное различие между информационной системой человеческих ресурсов, электронным управлением человеческими ресурсами и системой управления человеческими ресурсами. Осуществлено уточнение и детализация основных функций информационной системы человеческих ресурсов, а именно: сбор и мониторинг приложений для работы или интернет-рекрутинга; учет всех персональных данных; расчет заработной платы; выгодное*

сотрудника в компании; управления производительностью; система самообслуживания сотрудников.

**Ключевые слова:** информационная система, персонал, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, информационные системы человеческих ресурсов.

*In the article the definition of trends and the use of modern information systems and technologies in the context of human resource management. It is proved that the use of information and communication technologies is a necessary component of human resources. It is noted that information systems of human resources used for collecting, recording, storing, analyzing and issuing data, include all ranks of management organization - operational, tactical and strategic; and in functional terms - personnel records, payments to staff and workforce management system. Defined fundamental difference between the information system of human resources, electronic management of human resource and human resources management. Done clarify and detail the basic functions of information systems of human resources, namely: the collection and monitoring of applications for work or Internet recruitment; records of personal data; payroll; favorable abundance of the employee in the company ; performance management; self-service system employees.*

**Keywords:** information systems, personnel, human resource, human resource management, human resource information systems.

**Вступ.** На сьогодні сучасні інформаційні системи і технології відіграють все більшу роль в процесі досягнення стратегічних цілей підприємства та підвищенні ефективності системи управління персоналом. Це призводить до нових вимог до побудови інформаційних систем і їх функцій. Інформаційні системи та використовувані в їх рамках інформаційні технології є наслідком усіх рішень менеджерів. Велике коло питань, пов'язаних із інформаційним забезпеченням процесу управління персоналом, розглянуто в працях таких науковців, як Василів Б. В., Довгань Л. Є., Згуровський М. З., Коноваленко І. І., Михайленко В. М., Науменко Л. М. та інші [2, 4]. Проте, технології і системи диктують свої характерні умови ведення бізнесу, які змінюють організації. Вага інформаційної економіки постійно зростає.

**Постановка завдання.** Основними цілями даної статті є визначення тенденцій розвитку і використання сучасних інформаційних систем та технологій в контексті управління людськими ресурсами

**Методологія.** Формулювання цілей дослідження обумовлює необхідність при проведенні наукового дослідження використовувати такі методи дослідження як порівняння, аналіз та системний підхід.

**Результати дослідження.** Для автоматизації служби управління персоналом в рамках підприємства створюється інформаційна система (ІС). Зазвичай системи управління трудовими ресурсами). (HRMS) у найповнішому, комбінованому варіанті, включають всі ранги управління організацією – операційний, тактичний і стратегічний; а в функціональному плані – кадровий облік, розрахунки з персоналом і систему управління трудовими ресурсами, що містять в себе модулі найму та підбору кадрів,

оцінки, розвитку, навчання та мотивації персоналу, оскільки історія автоматизації кадрових служб почалася практично одночасно з впровадженням інформаційних технологій в управлінні [1].

Соціальні та організаційні зміни в економічному середовищі є численними і масштабними. Використання інформаційної та комунікаційної технології стає необхідною складовою процесу управління персоналом. Інформаційні системи людських ресурсів (HRIS) представляють собою системи, які використовуються для збору, запису, збереження, аналізу та видачі даних, що стосуються людських ресурсів організації, але це не тільки скорочення адміністративних процедур. Важливість системи HRIS багатогранна, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні та підготовці даних для звітів, спрощуванні і прискорюванні процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для відділу кадрів, а також надання своєчасної і різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна зробити стратегічні рішення, пов'язані з іншими видами діяльності компанії.

Планування ресурсів підприємства (ERP) дуже широко застосовується в кадрових службах. Для прикладу, компанія може відстежувати життєвий цикл зайнятості або залучення нової робочої сили. Ці зміни можна розглядати як транзакційні дані, оскільки зайнятість працівників починається і закінчується в рамках організаційної структури однієї компанії. Сучасна економіка знань і статистики праці нав'язує необхідність узгоджених ініціатив в реальному часі, тому відділ управління персоналом повинен реалізувати ці ініціативи до фактичної зайнятості працівників. З цих причин HRIS-системи окремо від стандартних ERP-рішень і стали автономними платформами з більш широким діапазоном опцій, такі як регульована статистика зайнятості для кожного підприємства.

Є багато термінів, які використовуються в цих системах, але найбільш поширеними є такі: e-HRM (електронне управління людськими ресурсами), HRIS (інформаційні системи людських ресурсів) і HRMS (системи управління людськими ресурсами). Ми повинні знати, що є фундаментальна відмінність між e-HRM і HRIS. HRIS, як інформаційні системи людських ресурсів, має пряме впровадження у відділі кадрів і співробітників в цьому відділі, які є користувачами цієї системи. Термін e-HRM охоплює послуги не тільки для відділу кадрів, але також для широкого кола працівників, потенційних працівників і управління. Ці послуги доступні через Інтернет або Інтранет [3].

Ефективне HRM, з метою забезпечення конкурентних переваг, вимагає адекватної оновленої інформації про поточних співробітників, а також потенційних працівників на ринку праці. IT-еволюція поліпшила методику збору цієї інформації за допомогою розробки систем HRIS.

HRIS включає в себе системи і процеси, які з'єднують функції управління персоналом та інформаційних технологій. Компанії часто вибирають впровадження цієї інформаційної системи після успішного впровадження ERP (планування ресурсів підприємства) і CRM (управління взаєминами з клієнтами), з метою поліпшення процесів, пов'язаних з прийняттям рішень про співробітників. Інформаційні технології дозволили широке впровадження HRIS-додатків, щоб підвищити ефективність роботи в цілому за рахунок підвищення ефективності управління персоналом [5].

HRIS розроблені наступні потреби відділу кадрів або управління компанією. Зміни які відбулися в ролі HR в компанії, також знайшли відображення в розвитку з HRIS. Роль HR в три етапи: а) етап персоналу або управління персоналом; б) фаза HRM; в) етап стратегічного управління персоналом.

Управління персоналом було зосереджено на різних форми послуг в HR-відділах. Ці відділи повинні були збирати і зберігати персональні дані (записи) кожного співробітника, записувати дані про їх заробітну плату, допомогу, відпустки тощо. На наступному етапі, коли стало ясно, що важливість HR набагато вище за персональний менеджмент стає HRM. З тих пір ця функція розроблена і стала дуже важливою, в той час як HR стало конкурентоспроможною частиною [2].

Наступний етап в HRIS пов'язаний з прямими або непрямими користувачами. Сучасні HRIS можуть розглядатися як хребет компанії, і вони повинні задовольняти потреби всіх зацікавлених сторін в компанії. Ми можемо виділити три основні групи: фахівці HR і безпосередня участь у відділі кадрів; менеджмент компанії; працівник.

HRIS досягнули нового етапу з розвитком комп'ютерних мереж. Раніше тільки навчені співробітники, в основному з відділу кадрів, могли виконувати операції на окремих комп'ютерах або в мейнфреймах, через локальну мережу терміналів. Проте, раптове розширення мереж і падіння цін на комп'ютери дозволили кожному стати частиною системи, незалежно від того, де вони знаходяться. У нових умовах кожен співробітник може використовувати HRIS. Рівень використання визначається необхідністю і правами доступу. Структура HRIS стає значно складнішою, і нові проблеми виникають, в першу чергу, пов'язані з безпекою і конфіденційністю інформації про співробітників.

HRIS, як і інші інформаційні системи, повинні бути гнучкими і адаптуватися до змін. Вони повинні стежити за розвитком організації, щоб задовольнити всі існуючі і нові потреби. З іншого боку, якщо компанія не дотримується нових тенденцій в області інформації і комунікаційних технологій, вона може мати проблеми з неефективними або недостатньо ефективними HRIS (застарілими або непридатними для потреб компанії).

Отже, це буде впливати на загальний бізнес, особливо на великих підприємствах зі складною організаційною структурою [1].

HRIS-додатками є системи баз даних, які дозволяють користувачам зберігати і відстежувати всі типи даних, які пов'язані з людським капіталом в компанії. Необхідно звернути увагу на те, що на практиці компанія може придбати часткові програмні рішення, які тільки частково покривають потреби HRM (наприклад, просто набір базової інформації про співробітників і нарахування заробітної плати). Ці системи не можуть бути класифіковані як HRIS, тому що під терміном системи ми маємо на увазі складне і комплексне програмне забезпечення з усіма інтегрованими функціями для HRM. Тільки правильно реалізовані системи, які пронизують всю компанію матимуть максимально позитивний вплив. Це системи, які використовуються для збору, зберігання, обробки, аналізу, пошуку і поширення інформації HR.

У більшості випадків HRIS містить всі або більшість з наступних функцій:

- Збір і моніторинг додатків для роботи або інтернет-рекрутингу – це програма, яка не тільки дозволяє кандидатам претендувати на певну посаду в компанії, але і дозволяє відділу кадрів для збирати і обробляти отримані заявки. У цій функції HRIS застосування методу комп'ютерних систем і мереж дуже важливе, особливо через онлайн доступ до системи.
- Облік всіх персональних даних – це додаток, який має базу даних з даними про всіх співробітників. Дуже важливо для кожної компанії, щоб ці в більшості випадків були стандартизовані.
- Функція розрахунку заробітної плати дозволяє автоматизувати процес оплати праці шляхом збору даних про робочий час і відвідуваність, розрахунки різних відрахувань і податків, а також періодично оплачувати дорожні чеки і податкові звіти працівника. Ця функція часто не в повній мірі є частиною HRIS, тому що вона в значній мірі інтегрована в систему для управління фінансами компанії.
- Вигідне перебування працівника в компанії, яке проявляється в таких формах як пільги, страхування, розподіл прибутку і пенсійна допомога. Всі співробітники повинні бути інформовані про свої права і зобов'язання. Найбільш важливі заходи включені не тільки в пенсійні плани, придбані поліси страхування життя, але і в розподілі акцій компанії або розподілі прибутку. Основною функцією є моніторинг всіх програм і посібників для того, щоб помітити будь-які потенційні недоліки.
- Управління продуктивністю – дуже важливе для кожної компанії, тому що безперервний моніторинг і оцінка мають важливе значення, коли компанія робить висновки про ефективність HRIS. Крім того, важливо, зрозуміти, чи цілі будуть виконані, і який сегмент потрібно поліпшити.

Метою цього процесу є не критика, а розуміння потенційних оновлень і оновлень системи.

- Система самообслуговування співробітників – це функція в сучасному середовищі на основі веб-технології, яка дозволяє співробітнику разом з професіоналами у відділі кадрів для управляти базою даних працівника. З правом дозволу вони можуть отримати доступ до даних тільки для читання або зміни статусу [6].

Вибір програмного рішення залежить від керівництва компанії. Це також пов'язано з можливістю внутрішнього розвитку, придбанням повного рішення (аутсорсинг) або оренди ресурсів, тобто хмарних обчислень. Незалежно від вибору управління, потрібно оцінити свої потреби і, таким чином, вибрати програмне рішення, яке буде мати найвищий рівень використання. Можна також вибрати неправильне програмне забезпечення, яке ніколи не буде використовуватися або не володітиме необхідними варіантами. Рішення щодо вибору HRIS має бути прийняте в якості стратегічного рішення [3].

У ситуації, коли адміністративні завдання та завдання HR-відділу стають занадто великими, впровадження HRIS є вирішенням такої проблеми. Компанії вже визнали переваги цього рішення, тому вони постійно впроваджують пакети програмного забезпечення. Таким чином, вони підвищують ефективність всієї організації.

**Висновки.** Управління персоналом зазнало радикальних змін за останні п'ятдесят років, в той час як технологічний розвиток дозволив перетворення багатьох видів комерційної діяльності. Малим та середнім підприємствам вдалося вирішити завдання управління персоналом, без спеціалізованого програмного забезпечення, більш-менш успішно. Великі підприємства, з численними персоналом і складною структурою не в змозі вирішити дане завдання.

Новизна результатів дослідження полягає у визначенні багатогранності використання системи HRIS, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні і підготовці даних для звітів, спрощення і прискорення процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для відділів кадрів, і забезпечення своєчасної та різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна робити якісні стратегічні рішення, пов'язані з людським капіталом.

Зважаючи на популярність використання інформаційних систем в управлінні персоналом, подальшими перспективними дослідженнями можуть бути впровадження аналітико-синтетичної обробки інформації та безпека інформаційних систем на підприємстві.

#### Література:

1. Dorel D. The role of information systems in human resource management / Dorel Dusmanescu, 2011. – 20 с.
2. Василів Б. В. Інформаційні системи в менеджменті / Б. В. Василів. – Рівне, 2008. – 167 с.
3. Vanach A. The Roles of Human Resource Information Systems in Human Resource Planning [Електронний ресурс] / AmandaVanach – Режим доступу до ресурсу: <http://smallbusiness.chron.com/roles-human-resource-information-systems-human-resource-planning-66487.html>.
4. Згуровський М. З. Вступ до комп'ютерних інформаційних технологій / М. З. Згуровський, І. І. Коноваленко, В. М. Михайленко. К.: Вид-вл Європ. ун-ту, 2002. – 265 с.
5. Rietsema D. Whatis HRIS? [Електронний ресурс] / DaveRietsema – Режим доступу до ресурсу: <http://www.hrpayrollsystems.net/hris/>.
6. ImportantFunctionsof HRIS (HumanResourceInformationSystem) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.kalosoftware.com/en-us/blog/Important-Functions-of-HRIS-Human-Resource-Information-System-b19>.