

Сардак С. Е. Інформаційне забезпечення управління людськими ресурсами / С. Е. Сардак, Є. А. Колісник // Економіка сьогодення : актуальні питання та інноваційні аспекти : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26-27 квітня 2013 р.): У 3-х частинах. – К. : ГО «Київський економічний науковий центр», 2013. ч. 2. – 156 с. – С. 123 – 124.

Сардак С.Е., к.е.н., доцент  
ДНУ ім. Олесь Гончара, Дніпропетровськ  
Колісник Є.А., студентка гр. ВУ-12с  
ДНУ ім. Олесь Гончара, Дніпропетровськ

## ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Підтримка економічної стабільності підприємств України вимагає відповідного інформаційного забезпечення системи управління людськими ресурсами. Тому на мікрорівні управління важливо враховувати наявність сучасних конкурентоспроможних систем пошуку, обробки, накопичення та збереження інформації щодо персоналу, а також вимоги до неї [3-4].

У загальному вигляді інформаційне забезпечення управління людськими ресурсами передбачає наявність управлінської системи, яка надає змогу оптимізувати процеси планування чисельності персоналу, професійного підбору персоналу, адаптації новоприйнятих працівників, розвитку персоналу, охорони праці, нормування праці, застосування ефективних систем стимулювання праці та ін [2, с. 13]. Такі процеси регулюються наступними нормативами: Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників; Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці; Міжгалузеві норми та нормативи; Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України та ін.

Інформація, що стосується управління персоналу, являє собою інформаційну систему з численними зв'язками та постійним обміном. Керівники та спеціалісти організацій використовують у роботі внутрішню та зовнішню інформацію, що міститься в документах і необхідна для стабільності діяльності окремих підрозділів.

Інформаційна система управління персоналом (HR-система) на підприємстві є набором певного програмного забезпечення і технологій, що дозволяють автоматизувати і удосконалювати бізнес-процеси в таких областях, як управління кадрами, розрахунок і виплата заробітної плати, табельний облік і документообіг. Це програмне забезпечення не лише дозволяє координувати дії різних департаментів, але і координувати роботу різних каналів взаємодії між персоналом і керівництвом: особиста взаємодія, телефон, Інтернет. Крім того, дане програмне забезпечення дає працівникам відділу персоналу доступ до повної інформації про працівника, необхідної для найкращого планування і контролю бюджетів по зарплаті, навчанню, відрядженням і так далі [1, с. 171-172].

Інформаційні системи управління персоналом мають схожий склад інструментів: швидкий доступ до інформації; інструменти аналізу; засоби комунікації; засоби інтеграції з іншими модулями або системами; безпеку даних. Ці елементи особливо допомагають в тому разі, коли компанії перетворюються на корпорації, холдинги або мають велику кількість дочірніх компаній, а контроль за всім інформаційним потоком стає неможливим.

Існує безліч інформаційних систем управління персоналом від різних виробників, але на українському ринку стабільний попит на наступні популярні HR-системи:

- українські: PersonPro, inTEAM:Структура та inTEAM:Кадри, Свод, Кадри FinExpert, Т-система єдиний контракт, Триплан-Персонал, MegapolisТ: Управління персоналом, Система: Кадри;
- російські: Галактика, БОСС-Кадровик, Парус, БЭСТ-ПРО, 1С;
- західні: SAP, PeopleSoft, Oracle, HRB, Scala, Navision.

Найбільш масштабними серед них є «БОСС-Кадровик», «Парус», «1С» від російських виробників, оскільки їх легко адаптувати до української системи обліку та діловодства, а також вони мають нижчу ціну в порівнянні з найбільш відомими програмами західних організацій.

Внесок українських виробників у створення подібних програм для управління персоналом набагато скромніший ніж у російських програмістів, однак вони користуються значним попитом в Україні.

Західні HR-системи в Україні застосовуються, з урахуванням що у них вкладено величезні кошти і досвід багатьох організацій розвинених країн. Як правило, вони активно впроваджуються на тих підприємствах де власниками є іноземні інвестори і виділяється значний бюджет на їх придбання та адаптацію до українського законодавства.

Отже, інформаційне забезпечення управління персоналом відбувається через впровадження інформаційних систем на підприємстві, які сприяють підвищенню продуктивності роботи керівників та працівників служби персоналу, ефективності розробки та прийняття управлінських рішень.

#### Література:

1. Домашенко С.В., Козлова С.С. Інформаційні системи управління персоналом в галузі туризму С.В. Домашенко, С.С. Козлова // Збірник наукових праць ТДАТУ (економічні науки). – 2012. - №2 (18). – Т. 4. – С. 171-172.
2. Журавльова І.В., Латишева І.Л. Інформаційні системи в управлінні персоналом: Навчальний посібник / І.В. Журавльова, І.Л. Латишева. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 312с.
3. Сардак С. Е. Перспективи соціально-економічного розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9. – С. 217 – 225.
4. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С. Е. Сардак. – Д. : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.