

УДК 331.08

## ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Малюкіна Анастасія Олександрівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація** — В статті висвітлені питання вдосконалення системи інформаційного забезпечення з управління персоналом, як одного із інноваційних інструментів підвищення ефективності праці та методу сприяння нормалізації ступенів характеристик праці.

**Ключові слова** — інформація, персонал, інформаційне забезпечення, система інформаційного забезпечення, управління персоналом.

Управління персоналом є найскладнішим видом людської діяльності, яка вимагає професійних економічних та психофізіологічних знань, а її специфіка впливає на стан та конкурентоспроможність функціонування організацій на ринку. Вдосконалення системи інформаційного забезпечення з управління персоналом потребують розбірливого використання традиційних та інноваційних організаційних й економічних інструментів в роботі з персоналом, розробки базису побудови механізму управління організацією.

Аспекти застосування нових інформаційних технологій найчастіше торкаються вирішення питань впровадження сучасних засобів обробки інформації для аналізу, оцінки і прогнозування діяльності підприємств. Широке коло цих задач охоплює створення нових методик аналізу якісних показників із використанням персональних комп'ютерів. Безумовно, сучасний стан розвитку науки і техніки робить можливим проведення цих трудомістких розрахунків за досить короткий термін часу.

Без сумніву, при оцінці персоналу математичні методи використовуються широко, і ефективний підбір і оцінка персоналу неможлива без використання математичних

обчислень. Однак, оцінка якісних факторів – це надзвичайно складний процес, підданий впливу безлічі факторів, що не можуть бути виражені кількісними величинами. Якісний характер безлічі факторів, які найчастіше мають вагоме значення для підприємства, робить неможливим використання чисто математичних методів і підсилює роль людини в прийнятті рішень [1].

Основні вимоги, що ставляться до інформаційної системи, – це її автоматизація, комплексність та доступність. Саме тому надзвичайно вагома роль в системі управління персоналом відводиться інформаційному та програмному забезпеченню. Незважаючи на великі досягнення інформаційних технологій у сфері управління, на сьогоднішній день їх роль продовжує посідати значне місце та зростати.

Вплив інформаційних технологій на діяльність та побут людини очевидні, неможливо здійснювати ефективне управління персоналом без інформаційного забезпечення, що відповідало б ряду вимог. Це зумовлено тим, що управління людським ресурсом, незважаючи на сферу діяльності, використовує великий різновид інформаційних технологій в залежності від змісту визначених етапів процесу прийняття управлінських рішень та завдань, що ставляться для досягнення поставлених цілей.

Інформаційне забезпечення – сукупність процесів із підготовки й надання інформації для вирішення управлінських, наукових, технічних та інших завдань відповідності з етапами їх розв'язування [2].

Інформаційне забезпечення – комплекс методів і засобів документаційного, фактографічного і концептографічного обслуговування, використовуваних для задоволення інформаційних потреб у конкретній науко-

во-технічній ситуації або у вирішенні управлінських завдань [4].

Інформаційне забезпечення управління персоналом характеризує зв'язок інформації з різними системами управління та управлінськими процесами загалом. Дане поняття розглядається не лише як цілісний елемент, включаючи усі функції управління, але і як окремі функціональні управлінські роботи, що дають змогу швидко виявляти та коригувати поставлені завдання та прийняті рішення. Завданням інформаційного забезпечення є збір та переробка інформації, що необхідна для прийняття обґрунтованих та конкурентоспроможних управлінських рішень, передача інформації про стан та діяльність організації загалом на усі необхідні рівні та взаємний обмін між усіма взаємопов'язаними підрозділами.

Основою інформаційного забезпечення менеджменту персоналу є інформаційна база, яка характеризує трудові ресурси цього об'єкта управління і є складовою частиною загальної інформаційної бази, яка створюється при функціонуванні системи автоматизованого збирання й обробки інформації на об'єкті управління. Причому ця система діє на принципах непаперової інформаційної технології [5].

Інформаційна база складається з двох частин: зовнішньої та внутрішньої.

Внутрішня, своєю чергою, включає три групи масивів: нормативно-планові й довідкові дані; фактичні дані; спеціальні масиви.

Зовнішня інформація підприємства має ключове значення, оскільки є складною за структурою і великою за обсягами. Вона складає предметну галузь, яка характеризує зовнішнє середовище й орієнтована на джерела й методичні прийоми, за допомогою яких можна одержати всі необхідні відомості про події та ситуації, що складаються на зовнішньому ринку. Тому цією проблемою займається на підприємстві спеціальна служба маркетингу.

Управління персоналом відбувається на основі великої кількості прийнятих, узгоджених та реалізованих рішень, які спрямовані на досягнення основної мети функціонування організації. Розробка таких рішень

неможлива без залучення інформаційного забезпечення, що являє собою сукупність реалізованих рішень по обсягу, розміщенню і формам організації інформації, які циркулюють в системі управління при її безпосередній діяльності.

З погляду теорії управління інформація – це результат аналітико-синтетичної обробки даних (відомостей) щодо об'єкта управління. Така обробка здійснюється переважно свідомо. Хоча на рівні мистецтва управління інформація може бути результатом евристики – підсвідомої обробки відомостей (даних) щодо об'єкта управління.

Розробка інформаційного забезпечення в системі управління персоналом має відповідати ряду організаційно-методичних вимог та вимог до якості інформації [3]:

раціональній інтеграції обробки інформації з мінімальним дублюванням її в інформаційній базі;

можливості обробки інформації за допомогою технічних засобів та вимог до якості інформації;

комплексність – (інформація повинна містити комплексний характер по відображенню всіх ланок діяльності: технологічної, технічної, економічної, організаційної та соціальної);

оперативність – інформація повинна надходити одночасно з проходженням процесу в керованій системі або ж збігатися з моментом його закінчення;

систематичність – необхідна інформація повинна надходити безперервно та систематично;

достовірність – одержана інформація повинна бути сформована за допомогою точних вимірів.

Розглядаючи загальний зміст інформаційного забезпечення системи управління персоналом, необхідно уточнити основні відмінності між комп'ютерним інформаційним забезпеченням та документальним. До документального інформаційного забезпечення ми відносимо ту інформацію, яка піддається загальній системі класифікацій та кодування, що існує в організації, внесення змін в документацію, систему управлінської документації. Додатково можна віднести ту

частину інформаційних повідомлень, службових записок, які приймаються відповідними управлінським об'єктом для здійснення необхідних операцій з інформації без застосування комп'ютерного програмного забезпечення. Документальна сфера характеризується рухом документів між керуючою та керованою системами.

Документи в даному випадку прямують від органу управління у вигляді наказів, планових завдань, розпоряджень, а від об'єкта управління – у вигляді обліково-звітної інформації. Це інформаційне забезпечення дозволяє проводити ідентифікацію об'єкта управління, надавати дані у вигляді документів і формалізувати інформацію. Відмінність комп'ютерного інформаційного забезпечення відображається у формуванні та наповненні масивів даних, які формують інформаційну базу системи. Доступ до інформації, що назбиралась у відповідних масивах даних, відбувається безпосередньо за участю комп'ютерного інформаційного забезпечення, що формує загальну систему з управління, накопичення та ведення доступу до інформації.

На сучасному етапі у великих організаціях інформаційно-аналітичне управління стає відносно самостійним видом діяльності. Щоб бути ефективною, інформаційна діяльність повинна здійснюватися відповідно до загальних положень і механізмів управління. Ефективна діяльність будь-якої організації, яка перебуває у постійних змінах, що зумовлені ринковими змінами економіки, неможлива без коректного використання (застосування) інформаційних технологій. Управління персоналом здійснюється на основі великої кількості рішень, що приймаються, погоджуються, реалізуються, та які спрямовані на досягнення реалізації основної цілі ефективного функціонування організації. Розробка таких нестандартних рішень не-

можлива без використання інформаційного забезпечення.

Отже, інформаційне забезпечення управління персоналом характеризує зв'язок інформації з різними системами управління та управлінськими процесами загалом. Дане поняття розглядається не лише як цілісний елемент, включаючи усі функції управління, але і як окремі функціональні управлінські роботи, що дають змогу швидко виявляти та коригувати поставлені завдання та прийняті рішення.

### Список використаної літератури

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
2. Лисак В.М. Теоретичні аспекти автоматизації процесів збирання економічної інформації для управління підприємством / В. М. Лисак // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008.– № 5, Т. 2. – С. 119.
3. Сафонова Н. Б. Сучасні інформаційні технології в системі управління персоналом на підприємствах споживчої кооперації України // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2009. – № 6 (136), Ч. 1. – С. 244-246.
4. Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://parus.ua/ru/147/>
5. Фадеева І.Г. Розвиток концептуальних засад автоматизованого аналітичного управління бізнес-процесами // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 5, Т. 2(119). – С. 214 –216.

Автор

**Малюкіна Анастасія Олександрівна**, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця ([anastasiyamaliukina@gmail.com](mailto:anastasiyamaliukina@gmail.com)).

Тези доповіді надійшли 30 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.