

ФІЛІПШИН

Георгій Володимирович  
i.philipishin@donnu.edu.ua

УДК 621.658.155

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ  
АКТИВІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМTHE PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT IN THE CONTEXT  
OF THE ACTIVATION OF THE INFORMATION SYSTEMSд.е.н., доцент, професор  
кафедри, Донецький  
національний університет  
імені Василя Стуса  
(м. Вінниця)

*Стаття присвячена вивченню питання управління розвитком персоналу в сучасних умовах підвищення темпів інформатизації економіки. Визначено роль активізації використання інформаційних систем в удосконаленні загальної системи менеджменту підприємства. Окреслено чинники та базові напрямки удосконалення механізму управління підприємством в аспекті розвитку персоналу з урахуванням вимог економії часу та постійного старіння знань.*

*Статья посвящена изучению вопроса управления развитием персонала в современных условиях повышения темпов информатизации экономики. Определена роль активизации использования информационных систем в совершенствовании системы менеджмента предприятия. Определены факторы и базовые направления совершенствования механизма управления предприятием в аспекте развития персонала с учетом требований экономии времени и постоянного старения знаний.*

*The article is devoted to the study of the issue of management of personnel development in the modern conditions of increasing the rate of informatization of the economy. The role of enhancing the use of the information systems in improving the overall management system of the enterprise has been determined. The factors and the basic directions of the improvement of the enterprise management mechanism in the aspect of the personnel development are considered in the light of the requirements of time saving and constant aging of the knowledge.*

**Ключові слова:** розвиток персоналу, використання інформаційних систем

**Ключевые слова:** развитие персонала, использование информационных систем

**Keywords:** the personnel development, the use of the information systems

## ВСТУП

Інформаційні системи в економіці України абувають все більшого значення в зв'язку з тим, що у всіх сферах економіки від макrorівня до рівня окремих підприємств активність та якість їх використання визначають рівень та темпи розвитку як окремих підприємств, сфер діяльності, галузей та країни в цілому. Особливо актуальним в сучасних умовах даний критерій виступає в контексті розвитку персоналу підприємств, що є найважливішою ланкою стратегічного управління підприємствами з метою досягнення їх стійкої конкурентоспроможності в умовах інформатизації економіки.

Питанням, пов'язаним з розвитком персоналу вивчається в дослідженнях багатьох науковців [1-5 та ін.].

З точки зору [1] розвиток персоналу підприємства – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом підприємства в області навчання працівників, підвищення кваліфікації і розвитку кар'єри. Ці заходи охоплюють питання навчання персоналу, роботу з кадровим резервом, планування та розвиток ділової кар'єри.

Згідно дослідження [2]: розвиток персоналу представляє собою системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

У роботі [3] розвиток персоналу визначається як «вміння кожного з працівників та всіх разом як єдиного організму швидко й ефективно сприймати та реалізувати різні нововведення на кожній стадії життєвого циклу продукції».

У дослідженні [4] розвиток персоналу трактується як «багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем», а також як «системний процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників і вдосконалення соціальної структури персоналу» [4].

У роботі [5] акценти в управлінні персоналом, в

управлінні людськими ресурсами перенесено на функціональні чинники при характеристиці даних понять.

Що стосується інформаційних систем та значної кількості термінів, пов'язаних з даним поняттям, вони є широко висвітленими в сучасних наукових джерелах як з теоретико-методологічної, так і з прикладної точки зору. Концептуально базові засади та постулати інформаційної економіки закладені автором дослідження [6]. Послідовники даного автора розвинули, систематизували та інтерпретували засади даної концепції. Питання використання інформаційних систем та удосконалення механізму управління підприємства на засадах активізації їх використання визначено в таких роботах як [7-11 та ін.]. Важливість інформаційних систем, їх використання та ролі в механізмі управління підприємством в умовах економіки знань підкреслюється в роботі [12].

Однак питання щодо управління розвитком персоналу в аспекті активізації використання інформаційних систем в сучасних умовах інформаційної економіки представляє собою окремий актуальний напрям дослідження, який наразі потребує додаткової уваги.

### МЕТА РОБОТИ

Метою роботи є удосконалення теоретико-методичних підходів щодо удосконалення управління розвитком персоналу з використанням інформаційних систем в умовах дефіциту часу та швидкого старіння знань з метою підвищення рівня ефективності та конкурентоспроможності розвитку підприємства в цілому.

### МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В якості методологічної основи використано комплекс методів наукового дослідження: метод аналізу та синтезу, метод структурно-логічного аналізу, аксіоматичний та системний методи. В якості інформаційної бази використано наукові доробки вітчизняних та закордонних дослідників, присвячені вивченню питань, пов'язаних з концептуальними засадами інформаційної економіки, з управлінням розвитком персоналу, з формуванням інформаційних систем в сучасних умовах.

### РЕЗУЛЬТАТИ

За сучасних економічних умов, коли екзогенні чинники розвитку підприємств є нестабільними та складно прогнозованими, в першу чергу доцільно використовувати внутрішні резерви такого розвитку. Згідно постулатів економічної теорії, підприємство, як складна відкрита система, має значну кількість складових чинників. У складі механізму управління розвитком підприємства, ключовими чинниками, що забезпечують якість такого управління є обґрунтування його мети, концепції, гармонійний та системний взаємозв'язок та взаємний вплив його суб'єктів та об'єктів. Управління персоналом, його якістю та розвитком в сучасних умовах виступає на перші щабелі. Таким чином, одним із базових та системоутворюючих напрямків механізму управління розвитком підприємства є активізація роботи підприємства у напрямку розвитку персоналу. Розвиток персоналу є найважливішим функціональним напрямком страте-

гічного менеджменту підприємства. Він пов'язаний з такими функціональними напрямками як господарчо-виробнича та суспільно-психологічна адаптація персоналу до всезростаючих вимог ринкової економіки, підвищення прогресивності методик оцінювання та навчання кадрів з метою зростання якості персоналу, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання селф-менеджменту та самомотивації розвитку персоналу. Від результативності здійснення таких заходів на підприємстві в кінцевому підсумку залежатиме якість прийняття управлінських та функціонально-господарських рішень в ході здійснення економічної діяльності. Особливо це стосується таких сфер, як мотивація та сприяння активізації використання персоналом інформаційних систем на підприємстві в сучасних умовах інформаційної економіки, коли швидкість старіння знань все зростає (рис. 1).

З цією метою важливим є виокремлення базових специфічних особливостей сучасних інформаційних систем з метою адаптації персоналу підприємства до умов та вимог інформаційної економіки. Так, постійно з часом господарсько-економічні процеси стають все більш мобільними та такими, що залежать від актуальності та своєчасності отримання персоналом інформації та швидкості прийняття управлінських рішень. Час поступово стає одним із найдефіцитніших ресурсів. Поняття нестачі часу, економічного цейтноту все більше вивчаються економістами з акцентами на необхідності пошуку найбільш ефективних шляхів використання такого ресурсу. З метою економії часу за допомогою активізації використання інформаційних систем можна розглядати як методи, пов'язані з удосконаленням організаційно-управлінської роботи на підприємствах, тайм-менеджмент, методи управління злагодженою роботою всіх його структурних одиниць, так і методи, спрямовані на активізацію використання інформаційних систем (рис. 2).

При цьому важливими управлінськими аспектами повинні стати мотивація персоналу щодо дотримання відповідності вищенаведеним умовам, а також підвищення рівня кваліфікації та користувацьких навичок щодо використання інформаційних систем. Крім того, набуває поширення виконання інформаційною системою функцій щодо самостійного прийняття рішень в умовах невизначеності та дефіциту часу, за яких ефективність прийняття управлінського рішення та здійснення функціональних дій, в тому числі підготовки інформації (навіть за допомогою таких нетипових для інформаційних систем методів, як використання експертних систем, метод нечіткої логіки, метод мурашиних колоній або дискретно-подійного моделювання тощо).

Використання інформаційних систем для управління підприємством в умовах інформаційної економіки визначається такими особливостями, як необхідність досягнення мети створення підприємства, оптимізація бізнес-процесів, підвищення рівня прибутку та ефективності діяльності підприємства, мінімізація ризиків, досягнення стійкої конкурентоспроможності, стабільне позиціонування підприємства та його торгової марки на внутрішньому та зовнішньому ринках.



Рис. 1. Концепція управління активізацією використання персоналом інформаційних систем



Рис. 2. Шляхи активізації використання інформаційних систем на підприємстві

В умовах постійного старіння знань, темпи якого з кожним роком стають все швидшими, питання перманентного удосконалення працівниками власних кваліфікаційних якостей, рівня володіння інформаційними ресурсами, освоєння новітніх інформаційних технологій в сфері професійного навантаження постають як найважливіша складова механізму управління підприємством.

У складі такого управління керівництву підприємства важливо виокремити як політику кадрового управління, так і конкретні функціональні напрями управлінських дій щодо розвитку персоналу.

Функціональні напрями залежать від таких ключових факторів здійснення фінансово-господарської діяльності підприємства, як організаційно-правова форма підприємства, інноваційність бізнес-процесів, система організації інформатизації на підприємстві, кадровий склад, фінансово-економічні умови його діяльності.

Політика кадрового управління підприємства вклю-

чає в себе певну сукупність системних взаємопов'язаних цілей, управлінських функціонально-контрольних дій та організаційну систему мотивації персоналу. А отже, важливим елементом системи управління підприємством повинні слугувати заходи щодо мотивації персоналу до активізації використання інформаційних систем, які сприятимуть впровадженню в практику основних вимог часу щодо постійного оновлення знань. Базовими напрямками впливу інформаційних систем є зміни в організаційно – управлінській та соціальній сферах, виробничо-технологічному процесі, іміджево-маркетинговій сфері тощо. Для кожної із цих сфер є своя специфіка, свої управлінські та функціональні рішення, а також організаційно-економічний механізм впровадження в практичну діяльність підприємства.

### ВИСНОВКИ

Таким чином, запропоновані в роботі положення щодо удосконалення системи управління розвитком персоналу в ракурсі активізації використання інфор-

маційних систем мають на меті сформувати базові засади для зростання ефективності та конкурентоспроможності діяльності підприємств.

**Список використаних джерел**

- 1 Економіка підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://studme.com.ua/1584072013202/ekonomika/ekonomika\\_predpriyatiya.htm](http://studme.com.ua/1584072013202/ekonomika/ekonomika_predpriyatiya.htm)
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
- 3 Завіновська Г.Т. Економіка праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/2/>
4. Данюк В.М. Менеджмент персоналу / [В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 397 с.
5. Грэхем Х. Управление человеческими ресурсами / Х. Грэхем Х., Р. Беннетт; [пер. с англ. Т. Базаров]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
6. Castells M. (Information Age: Economics, Society and Culture // 2010 Manuel Castells Edition history: Blackwell Publishing Ltd (1e, 1996), Blackwell Publishing Ltd (2e, 2000).
7. Нетреба І.О. Процесний підхід до впровадження інформаційних систем управління на підприємствах машинобудування / І.О. Нетреба // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Економіка. – К., 2011. – № 121/122. – С. 116–119.
8. Швец И.Б. Оценка эффективности информационных систем в управлении информационными ресурсами / И.Б. Швец, В.В. Буряк / Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія Економічна. – 2005. – Вип. 97. – С. 11–20.
9. Береза А.М. Основи створення інформаційних систем: навч. посіб. / А.М. Береза. – 2-е вид., перероб. і допов. – К.: КНЕУ, 2001. – 214 с.
10. Новак В.О. Інформаційне забезпечення менеджменту: навч. посіб. / В.О. Новак, Л.Г. Макаренко., М.Г. Луцький. – К.: Кондор, 2006. – 462 с.
11. Гордієнко І.В. Інформаційні системи і технології в менеджменті: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / І.В. Гордієнко. – 2-е вид., перероб. і допов. – К.: КНЕУ, 2003. – 259 с.
12. Управління персоналом в умовах економіки знань / [за ред. Л.К. Семів]. – К.: УБС НБУ, 2011. – 406 с.