



Алла Михайлівна **ВІНТОНЯК**

доктор філософії з наук про Землю, Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту
Західноукраїнського національного університету

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7729-7602>

e-mail: alla.vintoniak22@gmail.com

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПІДХІД ДО КАДРОВОГО УПРАВЛІННЯ

У статті висвітлено поняття інформаційних технологій та важливість їх застосування в адміністративному менеджменті. Охарактеризовано відмінність дефініцій: інформаційні ресурси, інформаційні системи, інформаційні технології. Висвітлено особливості сполучення інформаційних систем із системою управління персоналом. Розглянуто практичні особливості застосування програмного забезпечення HRIS в контексті адміністративного менеджменту. Наведено різновиди найбільш популярних HRIS систем в Україні. Наведено власну формулу застосування HRIS у фінансовій компанії.

Ключові слова: інформаційні системи, інформаційні технології, HRIS, управління персоналом, адміністративний менеджмент

ВСТУП

Із розвитком та шаленим ритмом сучасного світу, науково-технічного прогресу, інформаційних технологій тощо постає питання автоматизації та вдосконалення багатьох робочих процесів та функцій. Це сприяє ефективнішій систематизації, збиранню та обробленню великого обсягу інформації, оптимізації робочих процесів, якіснішому контролю даних. Такій організації робочого процесу сприяють інформаційні технології та системи, які застосовуються для оброблення та застосування інформаційних ресурсів. У сучасному бізнес-середовищі, де компанії зіштовхуються зі зростаючою конкуренцією і швидкими технологічними змінами, ефективне управління персоналом стає ключовим фактором успіху. Спроможність пристосовуватися до змін, привертати талановитих співробітників, розвивати їх потенціал та забезпечувати задоволеність роботою стають важливими складовими ефективною стратегією кадрового управління.

Дослідженням питання інформаційних технологій та систем займалися такі науковці, як В.А. Павлиш, Л.К. Гліненко, Н.Б. Шаховська, О.Я. Романишина, Г.М. Пурій, Н.Г. Георгіаді, С.О. Крайчук, А.С. Онопко та ін. Дехто вивчав питання інформаційних технологій та систем загалом, інші у контексті управління персоналом та їхній вплив на підприємницьку діяльність.

МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

У дослідженні застосовано порівняльний метод, методи аналізу, синтезу, узагальнення, класифікації, опису тощо.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Основним завданням статті є висвітлення усіх можливостей програмного забезпечення HRIS, аналіз ефективності та раціональності його застосування фінансовими компаніями. Важливим також є дослідження зв'язку інформаційних технологій з системою управління персоналом (СУП) та особливості їх застосування в адміністративному менеджменті.

РЕЗУЛЬТАТИ

У вивченні питання інформаційні технології ми оперуємо поняттями інформаційні системи та інформаційні

ресурси. Ці дефініції є взаємопов'язаними, проте мають різне значення та напрям застосування. Для чіткого розуміння та розмежування цих понять зупинимось детальніше на кожному із них. Для практичного застосування таких систем важливо мати базу інформаційних ресурсів, над якими, власне, і буде здійснюватись оброблення даних. **Інформаційні ресурси** – це окремі документи і окремі масиви документів, які застосовуються організаціями для досягнення їхніх цілей. Зі свого боку, інформаційні ресурси збираються, зберігаються, обробляються, перетворюються та відображаються в **інформаційних системах**, що являють собою сукупність матеріально-технічних і соціальних елементів. Реалізацію таких процесів в інформаційних системах забезпечують інформаційні технології. **Інформаційна технологія** – це сукупність методів виробничих процесів і програмно-технічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, що забезпечують збирання, оброблення, зберігання, розподіл і відображення інформації з метою зниження трудомісткості процесів застосування інформаційного ресурсу, а також підвищення їх надійності та оперативності [4].

Завдяки сполученню інформаційних технологій з СУП відкривається безліч можливостей для покращення ефективності та забезпечення стратегічного підходу до кадрового управління. Дослідження ролі інформаційних технологій у системі управління персоналом та їх вплив на організацію роботи потребує розгляду різних засобів та технологій, які допомагають автоматизувати та оптимізувати кадрові процеси.

Зв'язок інформаційних технологій з СУП став необхідним для ефективного управління людським капіталом у сучасних організаціях. Застосування інформаційних технологій у СУП дає змогу автоматизувати та спростити процеси, пов'язані з наймом, зберіганням і аналізом даних про співробітників, заробітною платою, оцінюванням праці, розвитком персоналу тощо [3].

В інформаційних системах управління персоналом застосовуються різноманітні інформаційно-технологічні засоби, що сприяють оптимізації та діджиталізації різного роду інформаційних ресурсів. Ось деякі програми, засоби та технології, які застосовуються в інформаційних системах управління персоналом:

HRIS (Human Resource Information System). Це програмне забезпечення спеціально розроблене для автоматизації багатьох аспектів управління персоналом, дає змогу зберігати інформацію про співробітників, керувати процесами найму, звільнення, оплати праці, відпусток, оцінювання праці, навчання та розвитку персоналу.

Системи електронного набору і розподілу робочого часу. Ці системи дають змогу співробітникам реєструвати свій робочий час, відпустки та відсутності в електронному форматі, автоматично генерувати звіти для оброблення заробітної плати, а також спрощують процес відслідковування робочого часу, обліку перерв та відпусток.

E-Learning і LMS (Learning Management System). Ці технології дають змогу організувати навчання та розвиток персоналу в електронній формі. Вони забезпечують можливість створювати, керувати та відстежувати навчальні курси, тести, оцінки та прогрес співробітників. За допомогою електронного навчання і систем управління навчанням організації можуть забезпечити доступ до навчальних матеріалів, тренінгів та курсів незалежно від місця знаходження співробітників, сприяючи постійному розвитку і підвищенню кваліфікації.

Аналітика даних. Це інструменти, які дають змогу збирати, аналізувати та застосовувати дані про персонал для прийняття бізнес-рішень. За допомогою аналітики даних СУП може отримати важливі інсайти про ефективність, задоволеність, розвиток персоналу та інші ключові показники, що допоможуть у прийнятті обґрунтованих рішень [2].

Self-Service портали. Це онлайн-платформи, які надають співробітникам можливість самостійно звертатися за інформацією та виконувати певні дії. Наприклад, співробітники можуть заповнювати форми, подавати заявки на відпустку, зміну особистих даних або переглядати свої заробітні плати безпосередньо через такі портали, що зменшує навантаження на відділ кадрів.

Розглянемо практичні особливості та умови застосування програмного забезпечення HRIS на підприємстві в умовах адміністративного менеджменту. HRIS (система управління персоналом) є інформаційною системою, яка застосовується на підприємстві для ефективного управління кадровими процесами та ресурсами. В умовах кадрового управління цю інформаційну систему найчастіше застосовують у таких напрямках:

– *управління персональними даними*: HRIS дає змогу збирати та зберігати всі необхідні дані про співробітників: особисті дані, контактну інформацію, кваліфікацію, досвід роботи, навчання тощо. Це допомагає підприємству мати централізовану базу даних про персонал, що спрощує управління та пошук потрібної інформації;

– *процес найму та відбору*: HRIS надає можливість автоматизувати процес найму та відбору персоналу, допомагає створювати вакансії, отримувати та обробляти резюме, планувати співбесіди, зберігати документи, пов'язані з процесом найму – це полегшує роботу HR-фахівців та зменшує час, необхідний для заповнення вакансій;

– *управління заробітною платою та перевагами*: HRIS допомагає в управлінні заробітною платою та компенсаційними пакетами співробітників, дає змогу

встановлювати та керувати заробітною платою, розраховувати бонуси та компенсації, відстежувати витрати на персонал, а також може надавати інформацію про переваги, такі як медичне страхування, пенсійні плани тощо;

– *аналітика та звітність*: HRIS забезпечує аналітичні інструменти та засоби звітності для HR-відділу, дає змогу генерувати звіти про ключові показники ефективності персоналу, витрати на робочу силу, плинність кадрів, деякі демографічні дані тощо – це допомагає керівництву приймати обґрунтовані рішення та планувати стратегічні напрями розвитку персоналу;

– *збереження та управління документами*: HRIS надає можливість зберігати та управляти різними документами, пов'язаними з персоналом, такими як контракти, політики, форми, заявки тощо – це спрощує документообіг, забезпечує зручний доступ до важливих даних та документів [5];

– *управління внутрішнім навчанням та розвитком*: HRIS дає змогу створювати та керувати навчальними програмами для співробітників, може зберігати інформацію про навчання, оцінки, прогрес та сертифікації – це допомагає підприємству відстежувати розвиток персоналу, ідентифікувати навчальні потреби та планувати подальші навчальні заходи [1].

Залежно від напрямку застосування HRIS є кілька різновидів цієї системи. Виділяємо 5 найпопулярніших, які застосовуються підприємствами в Україні (рис. 1) [7].

Є два типи системи HRIS, які можуть застосовуватись підприємствами залежно від їх масштабу, форми управління, фінансування, кількості працівників тощо:

1. *Хмарний HRIS*: розміщується за межами постачальника та доступний онлайн. Компанії, які не хочуть займатися обслуговуванням системи самостійно або надто малі, щоб мати власний IT-персонал, часто застосовують такий тип системи HRIS;

2. *Локальні системи HRIS*: розміщуються на власних серверах компаній. Це вимагає наявності IT-відділу компанії та більш складної IT-інфраструктури, ніж у малих підприємствах, але це може дати змогу компанії краще контролювати свої рішення HRIS і безпеку даних [6].

Система HRIS застосовується як малими, так і великими організаціями для спрощення та скорочення обсягів роботи, пов'язаної із документацією: її організацією, зберіганням, обігом тощо. Розглянемо формулу застосування HRIS для великої фінансової компанії.

Ця конкретизована формула враховує загальні принципи та компоненти, однак конкретні деталі та параметри формули можуть варіюватися залежно від особливостей і вимог конкретної фінансової компанії (Рис. 2):

Ефективне управління персоналом: HRIS допомагає забезпечити оптимальне управління персоналом, включаючи процеси найму, навчання, розвитку, оцінювання та винагородження, а також виявляти потреби персоналу, забезпечувати згоду з політиками компанії та визначати стратегічні напрямки управління персоналом.

Автоматизація кадрових процесів: HRIS дає змогу автоматизувати багато кадрових процесів, таких як оброблення заявок на відпустки, генерація документів, електронний підпис, автоматичні сповіщення тощо – це допомагає зберегти час та зусилля, які раніше витрачалися на ручну роботу.



Рис. 1. Популярні види HRIS систем в Україні

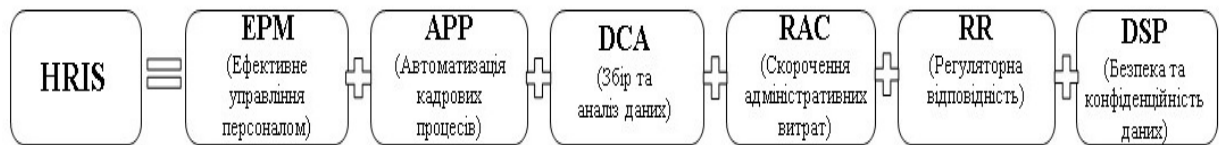


Рис. 2. Формула застосування HRIS у фінансовій компанії

Збір та аналіз даних: HRIS забезпечує зручний збір, збереження та аналіз даних про персонал, дає змогу створювати звіти, візуалізації та аналітику, що допомагають зрозуміти ключові показники ефективності персоналу, здійснювати аналіз демографічних даних та роботи обґрунтовані рішення з управління персоналом.

Скорочення адміністративних витрат: HRIS допомагає зменшити адміністративні витрати шляхом автоматизації та оптимізації кадрових процесів.

Регуляторна відповідність: HRIS допомагає виконувати вимоги регуляторних органів та стандартів у галузі фінансів, забезпечує зручний доступ до необхідної документації та аудитуваність процесів управління персоналом.

Безпека та конфіденційність даних: HRIS має високі стандарти безпеки даних, включаючи захист конфіденційної інформації про співробітників, клієнтів та фінансові дані, забезпечує контроль доступу та захист від несанкціонованого використання даних.

ВИСНОВКИ

Розглянуто важливість та вплив інформаційних технологій на ефективність управління людськими ре-

сурсами в організаціях. Висвітлено основні переваги, які надають інформаційні технології у системі управління персоналом, такі як автоматизація рутинних процесів, покращення доступу до інформації про співробітників та підвищення продуктивності.

Акцентовано увагу на електронних системах управління персоналом як ключовому інструменті для зберігання, керування та аналізу даних про персонал. Проаналізовано системи HRIS як платформи для можливостей оптимізації адміністративного менеджменту на підприємстві. Застосування HRIS дає змогу оптимізувати процеси найму, звільнення, графіків роботи зі спрощенням роботи HR-відділу та забезпеченням швидкого доступу до потрібної інформації.

Загалом підкреслено значущість впровадження інформаційних технологій у систему управління персоналом для підвищення ефективності та оптимізації роботи підприємств, фінансових компаній, організацій тощо. Зокрема, наголошується необхідність постійного оновлення технологічних рішень та інтеграції їх у стратегію управління персоналом з метою досягнення успіху в організації.

Список використаних джерел

- 3 таблиць до повної автоматизації: детальний огляд HRIS та її особливостей. URL: <https://hurma.work/blog/zablychok-do-povnoyi-avtomatyzaciyi-detalnyj-oglyad-hris-ta-yiyi-osoblyvostej/>
- Онопко А. Застосування інформаційних технологій в управлінні підприємством. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2017. № 11. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/viewFile/102782/97865>
- Павлиш В.А., Гліненко Л.К., Шаховська Н.Б. Основи інформаційних технологій і систем. Львів, 2018. 620 с.
- Поняття «інформаційні технології» та «інформаційні системи». URL: https://stud.com.ua/21184/informatika/ponyattya_informatsiyini_tehnologiyi_informatsiyini_sistemi
- Пурій Г. Інформаційні системи і технології в управлінні діяльністю підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7127>
- Система HRIS: значення, приклади та навчання. URL: <https://businessyield.com/uk/technology/hris-system/>
- Топ 5 HRIS на ринку України. URL: <http://chp.com.ua/internet-biznes-i-soft/item/82383-top-5-hris-na-rynke-ukraine>

References

1. From whiteboards to full automation: a detailed overview of HRIS and its features. URL: <https://hurma.work/blog/z->

tablychok-do-povnoyi-avtomatyzacziyi-detalnyj-oglyad-hris-ta-yiyi-osoblyvostej/ (in Ukrainian)

2. Onopko A. Application of information technologies in enterprise management. *Actual problems of economy and management*. 2017. № 11. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/viewFile/102782/97865> (in Ukrainian).

3. Pavlysh V., Hlinenko L., Shakhovska N. Basics of information technologies and systems. Lviv, 2018. 620 p. (in Ukrainian).

4. Concepts of "information technologies" and "information systems". URL: https://stud.com.ua/21184/informatika/ponyattya_informatsiyni_tehnologiyi_informatsiyni_sistemi (in Ukrainian).

5. Purii H. Information systems and technologies in the management of enterprise activities. *Efficient economy*. 2019. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7127> (in Ukrainian).

6. HRIS system: meaning, examples and training. URL: <https://businessyield.com/uk/technology/hris-system/> (in Ukrainian).

7. Top 5 HRIS on the Ukrainian market. URL: <http://chp.com.ua/internet-biznes-i-soft/item/82383-top-5-hris-na-rynke-ukraine> (in Ukrainian).

Alla VINTONIAK

Doctor of Philosophy in Earth Sciences, Ivano-Frankivsk Educational and Scientific Institute of Management of West Ukrainian National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7729-7602>

e-mail: alla.vintoniak22@gmail.com

INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM: APPROACH TO PERSONNEL MANAGEMENT

The paper highlights the concept of information technologies and the importance of their application in administrative management. The difference in definitions is characterized: information resources, information systems, information technologies. The peculiarities of the combination of information systems with the personnel management system are highlighted. It has been proven that various information technology tools are used in personnel management information systems, which contribute to the optimization and digitalization of various types of information resources. Some programs, tools and technologies used in personnel management information systems are described. The practical features of using HRIS software in the context of administrative management are considered. There are two types of HRIS systems that can be used by enterprises depending on their scale, form of management, financing, number of employees, etc. Cloud HRIS – Hosted off-premise and available online. Local HRIS systems are hosted on companies' own servers. Types of the most popular HRIS systems in Ukraine are given. A proprietary formula for the use of HRIS in a financial company is given.

In general, the paper emphasizes the importance of introducing information technologies into the personnel management system for increasing the efficiency and optimizing the work of enterprises, financial companies, organizations, etc. She emphasizes the need to constantly update technological solutions and integrate them into the personnel management strategy in order to achieve success in the organization.

Keywords: *information systems, information technologies, HRIS, personnel management, administrative management*