

D1%8Ckiy-natsional%D1%8Cniy-universitet-imeni-tarasa-shevchenka/communication-theory/1-ksv-teylorizm-taylorism/86829919?origin=university-course-page

*Ванін Антон Олександрович,
здобувач ступеня доктора філософії;
ПВНЗ «Європейський університет»*

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНІЯХ ІТ СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Інформаційна система управління персоналом (HRIS) – це корпоративна структура, призначена для управління персоналом. Вона дозволяє менеджеру належним чином управляти талантами компанії, а також створювати, додавати і централізувати дані про співробітників [1]. Таким чином, HRIS-система консолідує інформацію про персонал компанії та полегшує виконання пов'язаних з ним процесів. На думку автора, інформаційні системи управління персоналом це набір програмного забезпечення і певних технологій, що дає змогу автоматизувати й удосконалювати бізнес-процеси в управлінні кадрами, у розрахунку і виплаті заробітної плати і в документообігу табельному обліку.

Це програмне забезпечення дає змогу координувати дії різних департаментів, а також каналів взаємодії між керівництвом і персоналом компаній ІТ сектору, дає персоналу доступ до повної інформації про працівника, необхідної для якісного контролю та правильного планування бюджетів щодо заробітної плати, відряджень і навчання.

Управління персоналом можна розглядати, як інформаційний процес, тобто такий, що функціонально включає використання, обробку та зберігання інформації, а саму систему управління – як інформаційну систему. Управління персоналом це практична діяльність, спрямована на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього функції, і оптимальне його використання [2].

Безсумнівно, використання інноваційних ІТ технологій для HR-менеджменту надзвичайно важливе питання, вони суттєво підвищують ефективність управління персоналом, автоматизуючи рутинні процеси, покращуючи комунікацію та забезпечуючи доступ до аналітичних даних. Це дозволяє HR-менеджерам зосередитися на стратегічних аспектах, таких як розвиток талантів і формування корпоративної культури, що в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії. Необхідними атрибутами конкурентоспроможної компанії є Інтернет, комп'ютерна техніка і персонал, який володіє навичками роботи з інформаційними технологіями.

У результаті інтенсивного розвитку інформаційних технологій останнім часом виділяють автоматизовані інформаційні системи. Створені програми є

новою технологією та спеціалізованим забезпеченням. Такі програми є сукупністю методів, засобів і прийомів, що використовуються для забезпечення ефективної діяльності людей в різноманітних виробничих і невиробничих сферах [3]. Якщо дивитися ширше, то це сукупність організаційного забезпечення персоналу компанії. Їх призначення полягає у своєчасному забезпеченні певних підрозділів організацій або людей спеціальною інформацією. Інформаційні технології розглядають як технології, призначені для спрощення діяльності підприємства, тобто кінцевих користувачів.

Інформаційні технології, що пов'язані з персоналом, можна розділити на групи:

- інтернет-технології – це технології створення і підтримки різних інформаційних ресурсів в комп'ютерній мережі Інтернет: сайтів, блогів, форумів, чатів, електронних бібліотек та енциклопедій. В основі Інтернет та Інтернет-технологій лежать гіпертексти і сайти, що розміщуються в глобальній мережі Інтернет або в локальних мережах ЕОМ [4];
- техніко-апаратне забезпечення, що включає в себе всі фізичні частини комп'ютера, телефонний зв'язок, факс, принтер тощо;
- спеціалізоване програмне забезпечення, до якого слід віднести ERP-системи, використовуються для планування ресурсів підприємства, що сприяє контролю внутрішніх процесів підприємства та прийняттю важливих управлінських рішень про розвиток бізнесу в режимі реального часу. Головна мета ERP систем – об'єднати всі бізнес-процеси та ресурси в єдину систему для спрощення, прискорення та оптимізації діяльності компанії [5].

Управлінський процес розглядається як обробка інформації, тому чим більше уваги приділяється обробці інформації, тим краще управління персоналом.

У вдосконаленні управління персоналом в компанії ІТ сектору важливу роль відіграють інформаційні технології, за допомогою яких вирішуються актуальні завдання в управлінні кадрами організації: реєстрація персональних даних співробітників компанії; пошук нових кадрів і їх переміщення; оплата праці, виплата різних допомог; контроль за здійсненням виплат; контроль підзвітних сум; податковий облік; організація системи управління з документами; використання трудових ресурсів, їх планування та облік; формування розкладу та спеціальних інструкцій для персоналу

У захисті конфіденційної інформації, яка бере участь в управлінні персоналом організації, програмне забезпечення відіграє дуже важливу роль. *Розглянемо деякі з програм, які дають змогу автоматизувати і спростити роботу департаментів з управління персоналом:*

- HRMS або Human Resources Management System – приклад програмного забезпечення для HR-фахівців, система, яка об'єднує в одній платформі різноманітні функції для управління та розвитку талантами в компанії, управління рекрутингом, аналітикою тощо. HRM системи – це сучасне

рішення для компаній, які цінують час і ресурси своїх співробітників, і прагнуть полегшити їхній щоденний досвід. Практично будь-яка HRMS дає змогу використовувати свої переваги і звичайним співробітникам у компанії, об'єднуючи їх в одному місці, де люди можуть комунікувати між собою, уточнювати будь-які питання, пов'язані з роботою, залишати запити, знаходити інформацію, документи, довідки, шаблони тощо [6];

– PeopleForce – комплексна HRM-система для автоматизації HR та рекрутинг-процесів, допомагає сформувати культуру високої продуктивності. Система оперує даними згідно з міжнародним сертифікатом з інформаційної безпеки ISO 27001:2013. Він означає, що команда PeopleForce – абсолютно компетентна та тренувана у питаннях інформаційного захисту. Інформація користувачів знаходиться під постійним захистом,

– в платформі інтегровано двохфакторну ідентифікацію. PeopleForce має окремі дашборди, наприклад, у розділах циклів оцінок за Performance Review та опитуваннями у команді, де можна поглянути на результати по співробітниках, департаментах або команді в цілому [7];

– Personio – це універсальне програмне забезпечення для управління персоналом для малих та середніх компаній. Рішення Personio включає людські ресурси, набір персоналу і розрахунок заробітної плати, а також підтримує всі основні кадрові процеси, які необхідні кожному бізнесу. Їхня місія – зробити HR-процеси максимально прозорими та ефективними, щоб HR міг зосередитися на найціннішому активі компанії-людях [8];

– Microsoft Teams – незамінна програма обміну повідомленнями для організації. Вона забезпечує робочу область для співпраці й спілкування в реальному часі, дає змогу проводити наради, використовувати спільний доступ до файлів і програм, а при нагоді навіть обмінюватися емодзі [9]; .

– Miro (раніше RealtimeBoard) – платформа для спільної віддаленої роботи за допомогою онлайн-дошки. Дошка підходить для складання проєктів, креативу, дизайн-концепцій, брейнстормінгу та освітніх цілей. На дошку можна додавати завантажені файли та документи, малювати, робити нотатки та вставляти стікери. Для створення дошки можна використовувати готові шаблони або створити з нуля. Спільна робота Міро здійснюється за допомогою текстового, голосового або відеочата, а також спільного наповнення та перегляду дошки в реальному часі. При великій кількості учасників можна включити функцію відстеження курсору, де користувач бачитиме дії співрозмовників [10].

Розглянувши популярні програми для комплексної автоматизації систем управління персоналом в компаніях ІТ сектору України, ми можемо зробити висновок, що інформаційні технології стали міцною опорою для бізнесу і фахівців усіх сфер діяльності. Щороку людство вдосконалюється, вдосконалюються програмні продукти, розробляються нові, більш зручні та

доступні, а існуючі інформаційні технології зміцнюють свої позиції в нашому житті.

Список використаних джерел

1. Інформаційна система управління персоналом (HRIS). URL: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/human-resource-information-system>
2. Чотири поради для HR-менеджменту громадських організацій. URL: <https://euprostitir.org.ua/practices/140421>
3. Либо М. В. Інформаційні технології в соціокультурній сфері. *Наукові записки молодих учених*. 2021. (7). URL: <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/SNYS/article/view/1804> (дата звернення: 30 вересня 2024).
4. Інтернет-технології. URL: <https://www.wikidata.uk-ua.nina.az/Інтернет-технології.html>
5. Що таке ERP система. URL: <https://shelfy.com.ua/newsroom/shho-take-erp-systema/>
6. Система HRM (HRMS). URL: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/human-resources-management-system>
7. Програми для управління персоналом. URL: <https://azbyka.com.ua/uk/luchshee-programmnoe-obespechenie-dlya-upravleniya-personalom/>
8. Чим PeopleForce відрізняється від інших HR платформ. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/chym-peopleforce-vidriznyajetsya-vid-inshih-hr-platform>
9. MS Teams. URL: <https://ceit.ucu.edu.ua/resursy/ms-teams/>
10. Що таке Miro? URL: <https://miro.com/ru/>