

Технічні науки

УДК 004

**Завгородня Ганна Анатоліївна**

*старший викладач кафедри інформаційних технологій та дизайну*

*Державний університет інфраструктури та технологій*

**Завгородняя Анна Анатольевна**

*старший преподаватель кафедры информационных технологий и дизайна*

*Государственный университет инфраструктуры и технологий*

**Zavgorodnaya Anna**

*Senior Teacher of Information Technologies and Design Department*

*State University of Infrastructure and Technologies*

**Валявська Наталія Олександрівна**

*магістр кафедри інформаційних технологій та дизайну*

*Державного університету інфраструктури та технологій*

**Валявская Наталья Александровна**

*магистр кафедры информационных технологий и дизайна*

*Государственного университета инфраструктуры и технологий*

**Valyavska Natalia**

*Master of Information Technologies and Design Department*

*State University of Infrastructure and Technologies*

**Скок Павло Олександрович**

*магістр кафедри інформаційних технологій та дизайну*

*Державного університету інфраструктури та технологій*

**Скок Павел Александрович**

*магистр кафедры информационных технологий и дизайна*

*Государственного университета инфраструктуры и технологий*

**Skok Pavlo**

*Master of Information Technologies and Design Department*

*State University of Infrastructure and Technologies*

**Завгородній Валерій Вікторович**

*кандидат технічних наук, доцент,  
доцент кафедри інформаційних технологій та дизайну  
Державний університет інфраструктури та технологій*

**Завгородний Валерий Викторович**

*кандидат технических наук, доцент,  
доцент кафедры информационных технологий и дизайна  
Государственный университет инфраструктуры и технологий*

**Zavgorodnii Valerii**

*Candidate of Technical Sciences, Docent,  
Associate Professor of Information Technologies and Design Department  
State University of Infrastructure and Technologies*

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В HRM-СИСТЕМІ**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В HRM-СИСТЕМЕ**  
**PERSONNEL MANAGEMENT IN HRM-SYSTEM**

***Анотація.** В роботі розглянуті питання створення автоматизованої системи обліку кадрів, метою якої є надання інформації про наявність персоналу, що дозволяє оперативно приймати рішення про прийняття на роботу, переведення на іншу посаду співробітників, контроль виконання наказу про штатний розклад.*

***Ключові слова:** управління, персонал, проектування, логічна структура, автоматизована система.*

***Аннотация.** В работе рассмотрены вопросы создания автоматизированной системы учета кадров, целью которой является предоставление информации о наличии персонала, позволяет оперативно принимать решения о приеме на работу, переводе на другую должность сотрудников, контроль выполнения приказа о штатном расписании.*

**Ключевые слова:** управление, персонал, проектирование, логическая структура, автоматизированная система.

**Summary.** The paper considers the creation of an automated personnel accounting system, the purpose of which is to provide information on the availability of staff, which allows you to quickly make decisions about hiring, transferring employees to another position, monitoring the implementation of the staffing order.

**Key words:** management, personnel, design, logical structure, automated system.

В даний час зміна економічних умов функціонування українських компаній спричинила за собою необхідність впровадження інноваційного підходу щодо управління персоналом. Актуальною є побудова ефективної системи інноваційного управління персоналом на основі застосування технологій Human Resource Management. Створення сприятливої інноваційної атмосфери передбачає виявлення факторів, що впливають на процес впровадження нововведень в організації, які необхідно враховувати HR-менеджеру в своїй роботі з персоналом.

HRM (Human Resources Management) – системи для управління людськими ресурсами, спрямовані на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього трудові функції, і оптимальне його використання [1]. Управління персоналом є невід'ємною частиною якісних систем управління організації.

У всьому світі плінність кадрів є серйозною проблемою будь-якого підприємства, що знижує ефективність його роботи. Питанням кадрового менеджменту сьогодні приділяється все більша увага з боку керівників і топ-менеджерів. Кадровий облік на підприємствах будь-яких форм власності повинен вестися з урахуванням вимог трудового законодавства і всіх нормативних актів, що регламентують організацію кадрового

діловодства. Ведення кадрового обліку необхідно на всіх підприємствах, які використовують найману працю, незалежно від кількості штатних співробітників і фінансового становища підприємства.

В багатьох організаціях робота кадрового відділу не є автоматизованою. Всі операції виконуються вручну, і це призводить до великої кількості помилок, значних часових і фінансових витрат. Тому актуальним є створення автоматизованої системи, яка вирішувала б ці проблеми.

Дана система має розроблятися в зв'язку з високою чисельністю кадрів організації та неодмінною її плінністю, що викликає великий потік інформації.

При розробці такої системи має бути передбачено [2]:

- здійснення управління кадровою політикою на основі роботи з єдиною базою співробітників;
- збереження у кадровому забезпеченні управління відомостей особистого характеру, контактних даних, адрес проживання і т. д.;
- забезпечення прикріплення кожного співробітника до підрозділу організації, що обирається з довідника;
- довідники посад, що наявні в організації;
- здійснення менеджером пошуку і відбору співробітників або кандидатів за рівнем кваліфікації, необхідними навичками і проектами;
- підвищення престижу компанії за допомогою системи управління персоналом.

При розробці даної системи управління персоналом має бути враховано, що програма працюватиме в інтерактивному режимі, тобто генеруватиме вихідну інформацію при впливі будь-якої транзакції на систему (додавання, модифікація, видалення записів в базі даних). Все це дасть можливість отримувати достовірні дані в будь-який момент часу [3].

Система управління персоналом є частиною HRM-системи та призначена для надання інформаційних послуг особам, що задіяні в управлінській діяльності організації, менеджерів з персоналу та працівників відділу кадрів.

Параметри організаційної програми визначають необхідну кількість робочої сили і її якість. За допомогою кадрового прогнозування можна зменшити плинність кадрів, оцінюючи можливості кар'єри фахівців у межах організації.

**Висновки.** Організації повинні використовувати всі наявні інструменти функціонування в ринкових умовах для свого розвитку і для розвитку економіки України в цілому, в першу чергу ефективно управління трудовими ресурсами. У загальній стратегії розвитку організації питання продуманого управління персоналом займають одне з ключових місць. Важлива роль в оптимізації управління співробітниками будь-якої організації належить HRM-системам, а саме їх підсистемам, пов'язаним з управлінням персоналом.

### Література

1. Глинских А. Современные автоматизированные системы управления персоналом. Часть 1. Компьютер-Информ, 2017. 479 с.
2. Завгородня Г.А., Завгородній В.В. Автоматизація роботи відділу кадрів підприємства // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та праві». К.: КНУКіМ, 2018. С.127-129.
3. Тимченко А.В. Автоматизована система обліку кадрів // Збірник тез науково-методичної конференції. Ч. № 2, ДУІТ, Київ. 2018. С. 267-269.