

Економічні науки

УДК 331.1

**Покровець Назарій Ігорович**

*магістр*

*Львівського національного університету імені Івана Франка*

**Pokrovets Nazarii**

*Master of the*

*Ivan Franko Lviv National University*

**Депутат Богдан Ярославович**

*кандидат фізико-математичних наук,*

*доцент кафедри цифрової економіки та бізнес-аналітики*

*Львівський національний університет імені Івана Франка*

**Deputat Bohdan**

*Associate Professor of the*

*Department of Digital Economy and Business Analytics*

*Lviv Ivan Franko National University*

**АНАЛІЗ БІЗНЕС ПРОЦЕСІВ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ДЛЯ  
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИВАТНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
ANALYSIS OF BUSINESS PROCESSES OF THE INFORMATION  
SYSTEM FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF A PRIVATE  
ENTERPRISE**

*Анотація.* Актуальність теми. На жаль в нашій державі поняття управління персоналом стало розвиватись набагато пізніше ніж у інших країнах Європи. Звичайно дуже довгий термін в організаціях було закарбоване правило: керівник відділу піклується про свої підопічних. Проте, як показала практика, дана система призводила до втрати мотивації та ефективності у співробітників. На даний момент

впровадження розумної системи управління персоналом є актуальним і відкритим питанням кожної компанії.

*Мета роботи.* Аналіз сучасних бізнес процесів управління персоналу. Та дослідження впливу автоматизації цих процесів на ефективність та продуктивність.

*Методи вирішення проблеми.* Для вирішення питання, яке висвітлено в меті роботи були використані методи порівняльного аналізу та узагальнення.

*Отримані результати.* Проведено аналіз використання бізнес-процесів на прикладі сучасного приватного підприємства.

*Висновки.* Хочу наголосити, що кожен працівник унікальний по своєму і здатний допускати помилки, тому потреба в правильному та ефективному управлінні персоналом завжди буде на першому плані. Дання стаття висвітлює основні проблеми у організації бізнес-процесів на підприємстві. Описує важливість впровадження достойної винагороди за виконану роботу співробітниками на підприємстві та вплив заробітної плати на ефективність та продуктивність кадрів.

**Ключові слова:** управління персоналом, бізнес-процеси управління персоналом, ефективність роботи, інформаційна система, система управління персоналом.

**Summary.** Actuality of theme. Unfortunately, in our country the concept of personnel management began to develop much later than in other European countries. Of course, for a very long time, there was a rule inscribed in organizations: the head of the department takes care of his wards. However, as practice has shown, this system led to a loss of motivation and efficiency among employees. At the moment, the implementation of a smart personnel management system is a relevant and open question for every company.

*The goal of the work. Analysis of modern business processes of personnel management. And the study of the impact of automation of these processes on efficiency and productivity.*

*Methods of problem solving. Methods of comparative analysis and generalization were used to solve the issue highlighted in the purpose of the work.*

*The results obtained. An analysis of the use of business processes was carried out on the example of a modern private enterprise.*

*Conclusions. I want to emphasize that each employee is unique in his own way and is capable of making mistakes, therefore the need for proper and effective personnel management will always be at the forefront. This article highlights the main problems in the organization of business processes at the enterprise. Describes the importance of implementing a decent reward for the work performed by employees in the enterprise and the influence of wages on the efficiency and productivity of personnel.*

**Key words:** *personnel management, business processes of personnel management, work efficiency, information system, personnel management system.*

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток ринкових відносин набрав швидких темпів. Нові товари чи послуги з'являються на полицях магазинів чи сайтах, враховуючи це можна зробити висновок, що конкуренція між бізнесом загострюється. Більшість досвідчених менеджерів розуміє, для того щоб тримати стабільний розвиток та перемагати в «боротьбі» повинен бути кваліфікований людський капітал, саме він забезпечує стійку конкуренту перевагу в сучасному суспільстві. Успіх підприємства, як один із факторів, залежить від знань, вмінь та навичок, які персонал використовує для реалізації маркетингових, фінансових, виробничих цілей. Саме індивідуальні навички кожного з працівника є рушійною силою в розвитку компанії.

У структурі економіки існує безліч трактувань поняття управління персоналом, деякі з них наведені нижче:

- Управління персоналом — це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей, як організації, так і індивідуальних (особистих) [1].
- Управління персоналом - це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Вплив управлінців організації на процеси кадрового забезпечення її діяльності [2].

Роблячи висновок можна сказати, що не зважаючи на різнобічність думок, управління персоналом прийнято розуміти певний вид діяльності, спрямований на керівництво людьми з метою реалізації проектів організації. При цьому максимальний акцент робиться на працю, досвід і таланти співробітників, а також на рівень їх задоволеності від самої роботи.

Головна мета управління персоналом - це формування, розвиток і реалізація з найбільшою ефективністю трудового потенціалу організації.

Для впровадження даної мети в дійсність існує ряд завдань [3]:

- забезпечення підприємства в потрібній кількості та якості персоналу на поточний період і на перспективу;
- створення рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного і рівномірного завантаження впродовж робочого періоду;
- задоволення розумних потреб персоналу;
- забезпечення відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочого місця;
- максимально можливе виконання різних операцій на робочому місці.

Отже, враховуючи все вище сказане, можна зробити висновок, що людський ресурс це рушійна сила успіху підприємства на ринку і для

досягнення позитивного результату повинна бути чітко розділення посад і обов'язків, налагодження відносин і високу організованість.

Опис або моделювання бізнес-процесів є одним із ефективних інструментів удосконалення системи управління компанією та її показників.

Бізнес-процес «управління персоналом» включає [4]:

- планування чисельності кадрів;
- розвиток персоналу;
- експлуатація й аналіз роботи кадрів;
- оплата результатів праці й упровадження додаткових стимулів;
- організація умов праці і соціального пакету;
- дотримання правових і трудових взаємовідносин.

Всі підприємства потребують багато зусиль щоб налагодити бізнес-процес управління персоналом. Велику кількість даних потрібно зберігати обробляти і отримувати результат миттєво не кажучи вже про збирання різних статистичних даних, виконання різноманітних аналізів і створення різноманітних звітів. Для спрощення затрат часу і праці використовують систему управління персоналом.

Сучасний інтелектуальний розвиток молоді сягнув неймовірних темпів. А вона як не дивно основна робоча сила нашої держави. Звичайно кожен працівник унікальний і ефективний у різних речах. Керівникам зазвичай важко визначити результативність та продуктивність цінних кадрів. Тому для цього на підприємствах існує ряд бізнес-процесів, які відображають ключові показники.

Щоб визначити ефективність роботи персоналом, потрібно визначити показники, що дозволяють виробити таку оцінку. Оцінка функціонування персоналу вимагає систематичного досвіду, вимірів витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з

ефективністю роботи підприємства за той же період. Існують різні методи оцінки ефективності персоналу [5]:

1. Метод анкетування – цей метод використовується при наймі на роботу. Аналіз проводиться на основі анкетування, яка містить у собі класичні питання.

2. Рейтинговий метод – заснований на основі оцінок за вирішуваними ситуаціями. Тобто під час аналізу визначаються ділові та особисті якості працівників.

3. Описовий метод - HR-фахівець формує позитивні та негативні оцінки пі час роботи працівників

4. Ранговий метод – велика увага приділяється особистим якостям співробітників, саме по цьому формується рейтингова таблиці і як результат відповідність працівника обраній посаді.

5. Метод тестування – згідно цього методу проводять фізіологічні, психологічні та кваліфікаційні тестування. Плюсами даного методу, що він дозволяє визначити кількісну характеристику та обробка результату проводиться на комп’ютері тобто зменшується імовірність похибки.

Отже, оцінка ефективності — це крок, на якому керівництво з’ясовує, наскільки ефективними був кожен працівник компанії від початку дії трудового договору і його внесок у досягнення прибуткових цілей, що у результаті призводить до винагород. І більшості розвинених країн світу існує система КРІ – це вимірювані (числові) показники діяльності, що допомагають чітко відобразити і оцінити ступінь досягнення цілей або оптимальності процесу, його результативність і ефективність [6]. Система допомагає власникам контролювати персонал, оцінювати ефективність кожного співробітника, виплачувати заробітну плату поза рамками фіксованого окладу за фактичним результатом.

Враховуючи складну економічну та фінансову ситуацію в країні, матеріальна винагорода один із рушійних елементів у підвищенні мотивації

кожного співробітника. Зазвичай до переліку винагород за ефективне виконання завдань відносяться: заробітна плата, персональні премії, винагорода за вислугу років, надання додаткової відпустки.

Кожна заробітна плата повинна відповідати наступним вимогам [7]:

- об'єктивність: розмір заробітної плати працівника повинен визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів своєї праці;
- передбачуваність: працівник повинен знати, яку заробітну плату він отримає в залежності від результатів своєї праці;
- адекватність: заробітна плата повинна бути відповідно адекватна трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу;
- своєчасність: заробітна плата повинна слідувати за досягненням результату якнайшвидше;
- значимість: заробітна плата повинна бути для співробітника значущим;
- справедливість: правила визначення заробітної плати повинні бути зрозумілі кожному співробітнику організації і бути справедливими.
- отриманні позитивного результату.

Звичайно, бізнес – процес це не кожна послідовна дія. Для кожного підприємства чи компанії отримання кінцевого прибутку є основною метою та ціллю. Отже, бізнес-процес являє собою сукупність бізнес-операцій, певну кількість внутрішніх видів діяльності, що починаються з одного або більше входів і закінчуються створенням продукції, необхідної клієнту.

Якщо брати бізнес-процеси як схему їх можна зобразити за допомогою BPMN (Business Process Management Notation). Це мова моделювання бізнес-процесів, яка є проміжною ланкою між формалізацією/візуалізацією та втіленням бізнес-процесу [8]. Використовуючи BPMN було побудовано кілька діаграм, які відображають

заявку на відрядження, на підбір персоналу та процес звільнення відповідно:

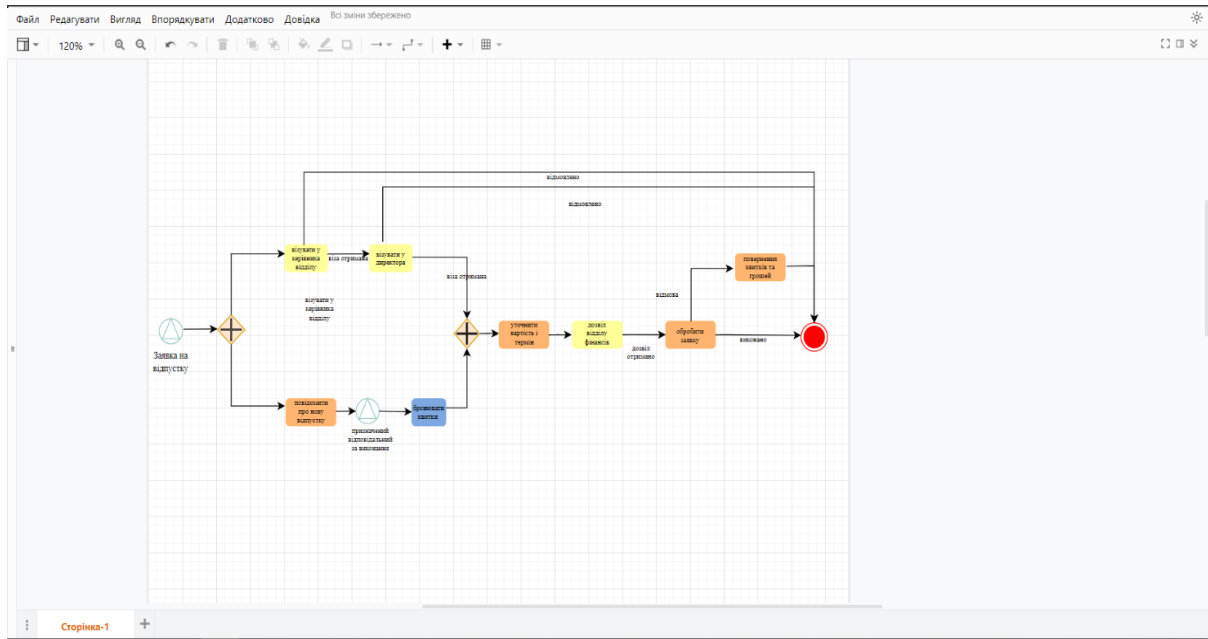


Рис. 1. Діаграма заявка на відрядження

Джерело: сформовано автором

Основні етапи:

- Формування запиту на відрядження та дозволів від керівництва
- Узгодження термінів та вартості
- Оплата квитків та повернення коштів у разі відмови
- Звіт про відрядження

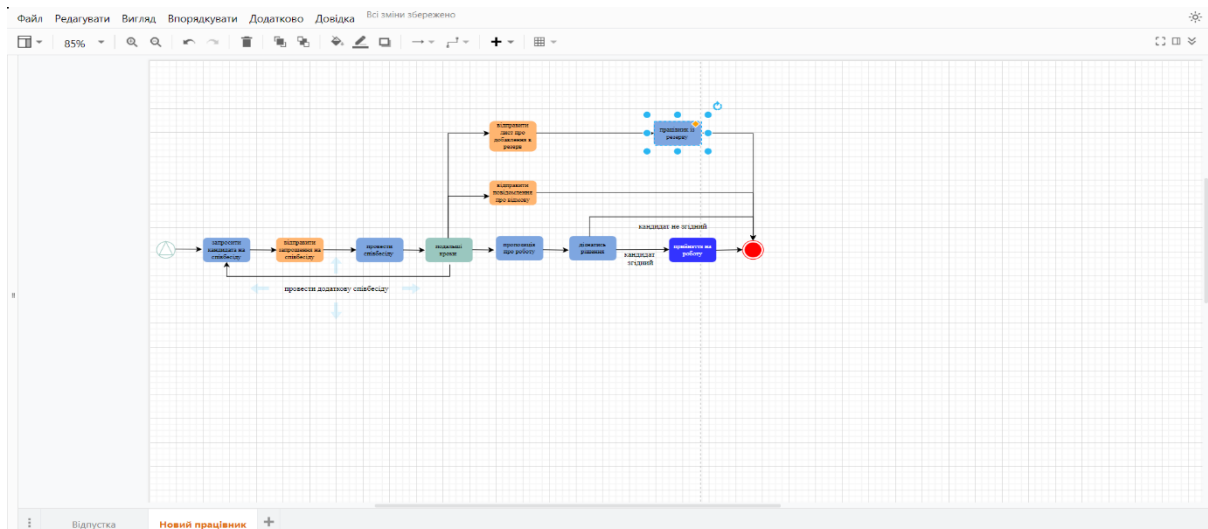


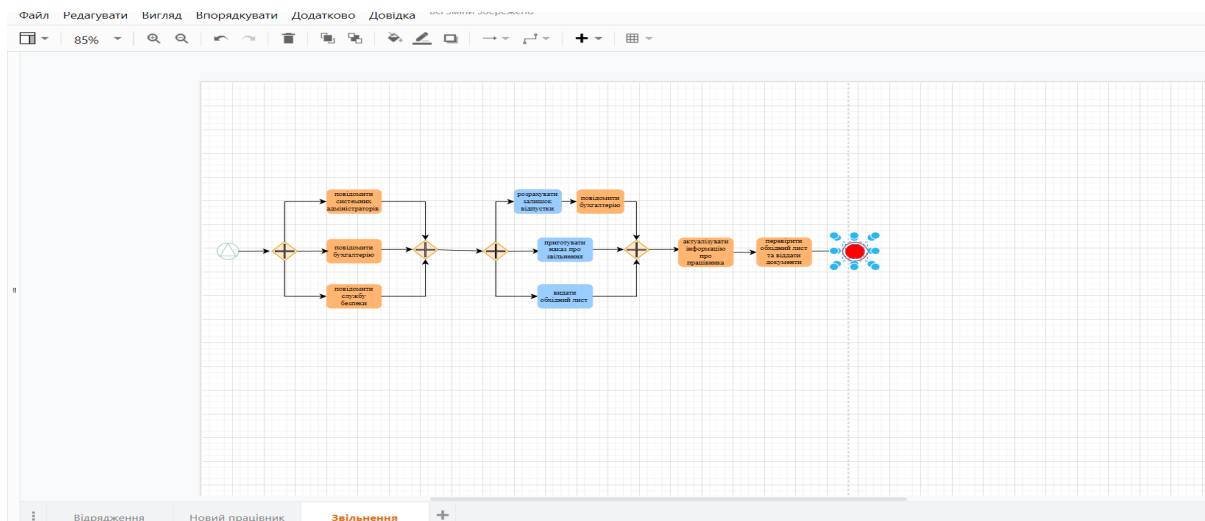
Рис. 2. Діаграма процес підбору персоналу

Джерело: сформовано автором



Основні етапи:

- Запрошення кандидата на співбесіду, проведення співбесіди
- У разі невдачі, надіслати повідомлення і завершити процес
- Позитивний результат, пропозицію про роботу та отримати фідбек від кандидата
- Завершити процес, якщо рішення негативне у іншому випадку внести працівника до бази



**Рис. 3. Процес звільнення працівника з обраної посади**

*Джерело: сформовано автором*

Основні етапи:

- Повідомлення відділів бухгалтерії та служби безпеки про звільнення працівника
- Підготовка документів
- Видача документів та звільнення

Отже, поняття "бізнес-процес" є багатозначним, і на сучасному етапі не існує єдино прийнятого його визначення. Усі визначення об'єднує насамперед акцентування уваги на тому, що бізнес-процеси є безперервними, мають певні входи (постачання ресурсів, виникнення ідеї бізнесу, ідеї нового продукту, послуги тощо) і виходи у вигляді продукту, що задовольняє потреби споживачів.

## Література

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2009. 10 с.
2. Борданова Л.С., Мельничук В.Е., Рощина Н.В., Семенченко Н.В. Управління персоналу. Начальний посібник для студентів. Київ, 2020. 10 с.
3. Цілі, функції, завдання та принципи управління персоналом організації. URL: <https://studfile.net/preview/2424979/page:5/>
4. Писарєвська О.І. Теоретичні основи розробки бізнес-процесу управління персоналом. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія економічні науки. 2018. Вип. 29. Част. 2. С. 72-77.
5. Оцінка персоналу: методи, які повинен знати кожний HR. URL: <https://bezpeka.isu.net.ua/news/501391-ocinka-personalu-metodi-yaki-povinen-znati-kozhniy-hr13>
6. КРІ. Що таке КРІ і ключові показники ефективності або страшний сон менеджера. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/economics/strashnyy-son-menedzhera-chto-takoe-kpi-18062021-428687>
7. Стимулювання праці - Менеджмент - Підручники для студентів онлайн. URL: [https://stud.com.ua/6510/menedzhment/stimulyuvannya\\_pratsi](https://stud.com.ua/6510/menedzhment/stimulyuvannya_pratsi)
8. BPMN – Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/BPMN>