

СПИРИДОНОВ В.М., канд. тех. наук, доцент кафедри прикладної математики та інформатики, Університет митної справи та фінансів

РАЗГОНОВ С.А., канд. тех. наук, доцент кафедри транспортних систем та технологій, Університет митної справи та фінансів

ЧИ ПОТРІБНА ІНФОРМАТИКА МЕНЕДЖЕРАМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ?

Це питання всі частіше виникає останнім часом у зв'язку з передачею функцій планування інформаційних дисциплін випускаючим кафедрам вузів. Відповідь на це питання дуже проста: які функції буде виконувати сучасний менеджер на підприємстві і які інструменти йому потрібні?

Відомо, що основою ефективного західного менеджменту на підприємстві з кінця 1990-х років є стратегія ERP (Enterprise Resource Planning, планування ресурсів підприємства), що представляє собою організаційну стратегію інтеграції управління усіма ресурсами підприємства: виробничими, трудовими; фінансовими, матеріальними. Стратегія орієнтована на безперервне балансування та оптимізацію ресурсів підприємства за допомогою інтегрованого пакета прикладного програмного забезпечення. ERP-система — конкретний програмний пакет, що реалізує стратегію ERP.

Одним із принципів відмінностей ERP стратегії було представлення про тісну інтеграцію інформації про трудові ресурси для можливості оперативного планування та управління операціями з урахуванням інформації про доступність персоналу, можливості точно розраховувати витрати по місцях виникнення й продуктам в узгодженні з інформацією про компенсацію задіяного персоналу. На початку 2000-х років провідні постачальники ERP-систем підтримали ідею про необхідність управління персоналом як людським капіталом організації, увівши у вживання аббревіатуру HCM (human capital management). У рамках реалізації цієї концепції вони наростили функціональні можливості модулів управління персоналом у частині ведення інформації про професійні навички, планування навчання,

кар'єри співробітників, забезпечивши застосовність інформації, оброблюваної в цих модулях, для цілей стратегічного управління організацією, розрахунку ключових показників ефективності, фінансового менеджменту.

До модулів управління персоналом в ERP-системах 2000-х років, що визначають й функції, що виконують менеджери, належать: кадровий облік та облік робочого часу (табельний облік), управління нарядами на роботи та управління відрядженнями, розрахунок продуктивності трудових ресурсів, управління оплатою праці, преміями та компенсаціями, розрахунок заробітної плати, пенсійний облік, управління кваліфікацією, підбор та оцінка персоналу (набір декількох інструментальних засобів).

Якщо зрівняти модулі управління персоналом ERP-систем з модулями, що призначені для управління іншими ресурсами підприємства, можна відзначити, що їхня складність, принаймні, не нижче інших. Однак, з урахуванням того, що менеджери управління персоналом виконують управління ресурсом, що забезпечує збалансоване управління всіма ресурсами підприємства, складність завдання істотно зростає. Крім знання власних модулів, менеджери повинні знати роботу інших функціональних модулів, щоб забезпечити контроль і оцінку ефективності роботи персоналу, що працює в них.

Проблеми застосування промислових програмних систем у навчальному процесі підготовки студентів розглянуті в [1] та [2]. Однак, абсолютно зрозуміло, що підготовка менеджерів такого рівня вимагає тісної інтеграції планів вивчення спеціальних й інформаційних дисциплін, здійснюваних на всьому періоді навчання студента у ВНЗ.

Список літератури:

1. Спиридонов В.Н. Повышение эффективности подготовки специалистов экономических специальностей на основе использования промышленных систем управления предприятиями: /Текст/ монография. – Днепропетровск: ДГФА, 2011. – 175с.
2. Спиридонов В.Н., Разгонов С.А. Про зміну деяких акцентів у підготовці фахівців економічних спеціальностей в умовах глобалізації світової економіки/Текст/ Сучасний стан та проблеми розвитку статистики, обліку та аудиту в умовах глобалізації та енергозбереження. Матеріали конференції. - Дніпропетровськ: Дніпропетровській національний університет ім. О. Гончара, Том 1.-2016. С: 89-92.