

УДК 338

Сардак С.Э.*доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры экономики и управления национальным хозяйством
Днепропетровского национального университета имени Олеса Гончара***АВТОМАТИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ
КАК ИННОВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

В статье проанализированы существующие формы автоматизации корпоративных систем управления. Определена проблематика системной автоматизации управления на примере системы формирования кадрового потенциала. Выделены системообразующие элементы автоматизации корпоративных систем формирования кадрового потенциала. Рассмотрены зарубежные и украинские программные продукты в сфере управления персоналом.

Ключевые слова: автоматизация, корпоративная система, кадровый потенциал, управление персоналом, программный продукт, инновации, государственная кадровая политика.

Сардак С.Е. АВТОМАТИЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті проаналізовано існуючі форми автоматизації корпоративних систем управління. Визначено проблематику системної автоматизації управління на прикладі системи формування кадрового потенціалу. Виділено системоутворюючі елементи автоматизації корпоративних систем формування кадрового потенціалу. Розглянуто зарубіжні та українські програмні продукти у сфері управління персоналом.

Ключові слова: автоматизація, корпоративна система, кадровий потенціал, управління персоналом, програмний продукт, інновації, державна кадрова політика.

Sardak S.E. THE AUTOMATION OF ENTERPRISE SYSTEM MANAGEMENT AS AN INNOVATIVE COMPONENT OF THE STATE PERSONNEL POLICY

The article analyzes the existing forms of enterprise system management automation. The problems of the system automation control as an example of human resource formation system are identified. Self-generating elements of the enterprise system automation of human resource formation are defined. Foreign and Ukrainian software products in the sphere of personal management are considered.

Keywords: automation, enterprise system, human resources, personnel management, software product innovation, state personnel policy.

Постановка проблемы. Обеспечение устойчивого инновационного развития Украины в условиях глобализации невозможно без соответствующего информационного обеспечения корпоративных систем управления [8]. Поэтому концептуализация корпоративных процессов автоматизации является основой формирования эффективной государственной политики в сферах интеллектуализации, информатизации и инновационного развития.

Однако следует учитывать, что в корпоративном секторе экономики Украины автоматизация систем управления осуществляется организациями индивидуально, программное обеспечение и техника далеко не всегда являются конкурентоспособными и удобными в пользовании, что обуславливает дисбаланс качества корпоративных информационных систем и приводит к неоднородности национальной информационной системы.

Анализ последних исследований и публикаций. Научно-методические и прикладные аспекты применения информационных технологий в корпоративных системах рассмотрены в публикациях С.В. Домашенко [1], И.В. Журавлевой [2], С. Иващенко [3], П.С. Климушина [4], Е.В. Никифоровой [5], П.А. Страссмана [12], Н. Целлагова [10], В.Е. Юринец [11]. В работах этих авторов комплексно рассмотрены: структуры информационных систем, инструменты анализа, средства коммуникации, формы интеграции, аспекты безопасности данных и прочее.

Не решенные ранее части общей проблемы. Однако при этом констатируется разная степень автоматизации процессов и функциональных подсистем. Так, например, отмечается, что функциональная деятельность кадровых служб на больши́нстве пред-

приятий является наименее автоматизированной, по сравнению с другими подразделениями и процессами (финансовыми, производственными, сбытовыми). Учитывая определяющую роль человеческого ресурса в формировании конкурентоспособности предприятий и государственной кадровой политики как основы модернизации национальной экономики Украины [9], вопрос автоматизации корпоративных систем управления персоналом, требует дальнейшего исследования.

Постановка задачи. Основной задачей статьи является концептуализация теоретико-прикладных основ процесса автоматизации корпоративной системы формирования кадрового потенциала. Цели статьи: проанализировать существующие формы автоматизации корпоративных систем управления; определить проблематику автоматизации в рамках используемых масштабов и способов на примере системы формирования кадрового потенциала; выделить элементы конкурентоспособных корпоративных систем формирования кадрового потенциала, могущие служить основой для последующей автоматизации; рассмотреть зарубежные и украинские программные продукты в сфере управления персоналом. При написании статьи использован системный подход, методы анализа, синтеза, аналогии, обобщения, абстрагирования, мысленного эксперимента, матричного представления и обоснования.

Изложение основного материала исследования. Реализация главной цели «Стратегии государственной кадровой политики на 2012–2020 годы» – «... обеспечение всех сфер жизнедеятельности государства квалифицированными кадрами, необходимыми для реализации национальных интересов в контексте развития Украины как демократического, соци-

ального государства с развитой рыночной экономикой» [6] – предусматривает устойчивое формирование кадрового потенциала, что является собой совокупность субъектов, процессов и ресурсов, используемых организациями при идентификации, управлении и развитии фактических и возможных действий их персонала. Конфигурация таких систем формируется каждой компанией индивидуально и зависит от мировоззрения, квалификации и возможностей собственников и топ-менеджеров. В современных условиях данная система обязательно представлена в сознании и подсознании персонала, документах, технических средствах и информационных системах. В рыночных условиях вопрос автоматизации системы формирования кадрового потенциала является актуальным вследствие формирования конкурентных преимуществ, за счет сокращения времени обработки и получения данных, визуализации и доступности кадровой информации.

В любой компании, где используется хотя бы один компьютер при ведении кадрового деловодства, уже осуществляется автоматизация корпоративной системы формирования кадрового потенциала. Однако вследствие появления новых информационно-коммуникационных технологий и техники, а также изменения производственных факторов, требований законодательства, численности персонала и т.д. в процессе своего развития компании в определенные моменты времени вынуждены менять формы автоматизации. Соответственно, при принятии управленческих решений руководство компании должно определиться с масштабом и способом автоматизации в данной сфере.

По масштабу автоматизация корпоративной системы формирования кадрового потенциала может осуществляться локально или комплексно. Локальный масштаб предусматривает автоматизацию корпоративной системы формирования кадрового потенциала в рамках одного из внутренних процессов компании – управления персоналом, что предусматривает автоматизацию документооборота и деловых коммуникаций только в сфере кадровой работы. Комплексный масштаб предполагает автоматизацию хозяйственной деятельности всего предприятия и, соответственно, автоматизацию корпоративной системы формирования кадрового потенциала как цельной подсистемы, интегрированной с финансовой, маркетинговой, аналитической, производственной, сбытовой и прочими подсистемами.

Способы автоматизации корпоративной системы формирования кадрового потенциала различаются в зависимости от субъектов её осуществления. Первый – автоматизацию осуществляют работники кадровой службы компании индивидуально на своих рабочих местах в рамках выполняемых функцио-

нальных обязанностей и в соответствии с требованиями руководства, при этом применяя стандартные программы используемых операционных систем. Второй – автоматизация осуществляется путем покупки у сторонних разработчиков готовых кадровых программных продуктов, которые используются работниками кадровой службы компании. Третий – автоматизацию осуществляет своими силами целевая группа работников компании, которая проектирует, разрабатывает, тестирует и обслуживает программные продукты, которые используются кадровой службой компании. Четвертый – автоматизацию осуществляет сторонняя организация, которая совместно с работниками компании проектирует, разрабатывает, тестирует и обслуживает программные продукты, используемые кадровой службой компании. Пятый – функция формирования кадрового потенциала передается сторонней компании, которая самостоятельно выбирает форму автоматизации и предоставляет руководству и собственникам необходимую им кадровую информацию.

Следует учитывать, что любое изменение масштаба и способа автоматизации корпоративной системы формирования кадрового потенциала всегда будет иметь разные (иногда даже противоречивые) последствия для руководства и работников кадровых служб, что обуславливает обострение проблематики в сфере формирования кадрового потенциала. Например, это вопросы определения экономического и управленческого эффекта от автоматизации, сохранность информации, изменение численности работников кадровых служб и оплаты их труда, необходимость выделения новых средств на обслуживание программных продуктов и прочее (табл. 1).

Поэтому перед выбором формы автоматизации необходимо уделять особое внимание структуре корпоративной системы формирования кадрового потенциала, формализация которой будет служить основой для качественного проектирования действий по автоматизации.

В теории и практике выделение структурных элементов – индивидуально, и сама их численность варьируется от нескольких до десятков, например, это расширенное деление на блоки и модули [4; 7; 10]:

- организационный менеджмент (управление организационной структурой, штатное расписание, расстановка кадров);
- организация различных видов учета (кадровый учет и документооборот, табельный учет, пенсионный (персонифицированный учет), регламентированная отчетность, хранение истории);
- управление кадрами (подбор кадров, планирование персонала, аттестация персонала, деловая оценка персонала, управление компетенциями, развитие кадрового резерва, управление карьерой, управление мотивацией, компенсационный пакет);

Таблица 1

Проблематика автоматизации корпоративной системы формирования кадрового потенциала

Способ	Масштаб	Локальный (HR-системы)	Комплексный (ERP-системы)
Применение стандартных программ		Высокая трудоемкость кадровой работы	Низкая скорость коммуникаций
Использование специальных программ		Функциональные ограничения	Ограниченная интегративность
Самостоятельная разработка программы		Длительность процесса автоматизации	Локальное качество программы
Разработка программы сторонней компаний		Изменение численности работников кадровых служб и оплаты труда	Значительные расходы в текущем и будущих периодах
Сотрудничество с посредниками		Высокая вероятность утечки информации	Риск перехвата управления

- развитие персонала (управление обучением, электронное обучение, управление повышением квалификации, управление переподготовкой кадров);
- финансово-расчетные функции (расчет заработной платы, прочие расчеты с персоналом, автоматический расчет налогов и отчислений, планирование затрат на персонал, глобальная система НСИ, HR-портал, информационное самообслуживание (ESS), аналитика по персоналу).

На наш взгляд, данный подход не охватывает многие составляющие формирования кадрового потенциала в глобальном экономическом пространстве (например, аналитика внешней и внутренней среды, многообразие форм деловых коммуникаций, изменение приоритетов в кадровой работе и прочее). По нашему мнению, в современных условиях основными системообразующими элементами конкурентоспособных корпоративных систем формирования кадрового потенциала должны быть:

- банк данных о персонале (кадровая информация и первичная кадровая документация сотрудников, позволяющая характеризовать каждого работника и структуру персонала: половую, возрастную, штатную, профессиональную, образовательную, квалификационную, социальную, правовую, ролевую и т.д.);

- информация о внутрикорпоративном кадровом резерве на ключевых специалистах компании (дублеры и молодые специалисты) и планировании внутрипроизводственного движения кадров;

- банк данных о внешних потенциальных кандидатах (данные профдиагностики, профориентации, информация об обучающихся в учебных заведениях, работниках конкурентов и безработных, бывших сотрудниках и т.д.);

- аналитическая информация о рынке труда (характеристика участников рынка труда, тенденции, проблематика, новые технологии, события, значимые мероприятия и т.д.);

- информационный банк данных о проведенных мероприятиях в сфере управления персоналом (организационно-управленческая информация о результатах: планирования, прогнозирования, поиска, входящего оценивания, адаптации, движения, развития, оценивания, мотивирования, корпоративных мероприятиях, аудита и т.д.);

- реестр внутрикорпоративных кадровых документов в сфере управления персоналом (книжки, планы, бюджеты, приказы, распоряжения, графики, модели, регламенты, отчеты, архив и т.д.);

- реестр внешней нормативной и правовой базы в сфере управления персоналом (отраслевые нормы и нормативы, стандарты, классификаторы, типовые формы документов, нормативно-правовые акты в сфере трудового законодательства Украины и стран где ведет хозяйственную деятельность компания, положения международного права, конвенции международных организаций и т.д.);

- внутрикорпоративная нормативная база в сфере управления персоналом (стратегии, концепции, правила, положения, рекомендации, должностные инструкции, профили должности, карты компетенций, психограммы, профессиограммы, карьерограммы и т.д.);

- научно-методическая база (типовые формы документов, научная, справочная и учебная литература по управлению персоналом, отчеты, сборники и т.д.);

- оперативно-управленческая информация о работе персонала (контроль рабочего времени, выпол-

ненные работы, простой, нарушения и т.д.);

- финансовая информация (информация по зарплате, премированию, расходованию финансовых средств, выполнению бюджета кадровой службой и т.д.);

- материально-техническая информация (используемые устройства и средства труда в сфере кадровой работы);

- внутрикорпоративная коммуникационная система (формы внутрикорпоративных деловых коммуникаций: оповещение, совещания, деловая переписка, документооборот, тренинги, конференции и т.д.);

- внешняя коммуникационная система (внешние деловые коммуникации при помощи интернета и традиционной почты, размещение информации на сайте, проведение вебинаров, конференций, конкурсов, акций, массовых мероприятий и т.д.).

Эти элементы могут быть блоками (модулями) разрабатываемых программ: модулей управления кадрами, специализированных программ, локальных специализированных решений, экспертных систем, распределенных узкоспециализированных информационных систем, комплексных программ и комплексных систем. Кроме того, в рамках выбранной формы эти элементы помогут определиться с содержанием учетного контура, расчетного контура, HR-контура и выполнения отчетных функций [4; 7; 10].

За последнее десятилетие на рынке автоматизации корпоративных систем управления персоналом были представлены многочисленные программные продукты, часть которых канула в Лету, не найдя массового распространения, а часть до сих пор используется заказчиками.

Среди самых распространенных зарубежных разработчиков можно выделить: SAP (Human Resources Management System / ERP Human Capital Management); Oracle (Human Resources Analyzer); IBM (Lotus Notes / Connections / Talent Suit), Microsoft Dynamics ERP (NAV/AX); Epicor; Sage; Infor; IFS; QAD; Lawson; Ross Systems; ABAS; Activant Solutions; Bowen and Groves; Compiere; Exact; Netsuite; Visibility; Blue Cherry; HansaWorld; Intuitive; Syspro; Renaissance Human Resources/Payroll; Rodertson & Blums Payroll 3.1; Scala HR; HRB; BAAN; SyteLine; People Soft; JD Edwards и прочие.

На постсоветском пространстве лидируют российские разработчики модулей комплексных систем и автономных программ: программа «1С: Управление персоналом» компании «1С»; модуль «Управление персоналом» системы управления предприятием компании «Галактика»; программный комплекс «АиТ: Управление персоналом» компании «АиТ®Софт»; Система управления предприятием «БЭСТ-5» компании БЭСТ-ПРО; пакет «Босс-Кадровик» компании «АйТи»; система «Фараон» от «Центра Кадровых Технологий»; программа «Orakl-Кадры» від Інфо-Центра; программа «Парус-Кадры» от компании Парус; кадровый модуль системы «Аккорд» от компании «Атлант-Информ»; автоматизированное рабочее место «Управление персоналом» системы Флагман компании «Инфософт»; программа «ИНЭК-Персонал» от компании ИНЭК; программный комплекс «Персонал-2000» от «Центра информационных технологий Телеком-Сервис»; программа «TRIM-Персонал» компании АСК; BAAN ERP / BAAN; программа «Кадры» компании Arsis Software Development; система «E1 Евфрат» группы компаний Cognitive; система комплексной автоматизации бизнес-процессов «Web Tutor»; программный продукт E-Staff Рекрутер; Experium; «КОМПАС: Управле-

ние персоналом» компании Компас; Lumesse (ETWeb 11 Enterprise); Saba; программные продукты «Кадры Плюс» компании «Энди Софт»; программный комплекс «QPR Software»; комплекс программ Effecton Studio; система управления персоналом, расчета заработной платы и управления рабочим расписанием «Quinox Flex Force»; программы Leader Task и StaffLogger компании «Алмаза»; модуль «Управление персоналом» системы электронного документооборота N. System от ComputerLand/St.Petersburg; АСУ «Кадры», разработанная в ВНИПИ АСУ Газпрома и аппарате управления НПО «Союзавтоматика»; программа «Персонал» компании «Браво-софт»; редактор электронных курсов «Course Lab»; инструмент для проведения вебинаров «Аренда виртуального класса»; программа «ГЕКТОР: ШТАТЫ-КАДРЫ» научно-технического центра компьютерных и информационных технологий «ГЕКТОР» и прочие.

Среди украинских систем можно выделить: программы «PersonPro 2.0 Базовая» и «PersonPro 2.0 SQL» от компании АМИ-Украина; информационно-поисковая система «Персонал» компании Протока; приложение «Отдел кадров» пакета X-DOOR 5 от компании Soft-Taxi; «inTEAM: Структура», «inTEAM: Кадры», «inTEAM: Деловодство» от компании «ПУЛ»; модуль «Учет кадров» системы «Свод» компании «Компас-Украина»; «Кадры-Старт» 1.2 и «Кадры-Предприятие» 1.2 от НетКомТехнологии; модуль «Кадры» системы FinExpert от ЮМ; программа «Система: КАДРИ» 1.0; HR-Система «Босс-Корпорация» компании «Айти»; «Никос-Софт» разработчик NS2000; Т-система единый контракт; Триплан-Персонал; MegapolisT: Управление персоналом; Комплекс программ «Управление персоналом» компании «КомИнТех»; система «Справа» компании «Электронні офісні системи»; DocsVision 2.0 «Архив-Деловодство» компании Digital Design; «Кодекс: Документообіг» від ДП «Центр комп'ютерних розробок»; «ГРАН-ДОК» для Microsoft Windows компании Гранит-Центр; LanDocs компании Ланит; Lotus Notes компанії Lotus; ОРТиМА-WorkFlow компании ОРТиМА; «Documentum 4i» компании Documentum; система автоматизации деловодства и документооборота в государственных и муниципальных структурах управления «Гран-Док»; автоматизированная система управления документооборотом в судебной системе Украины «Деловодство»; кадровая система по программно-информационному обеспечению повышения эффективности деятельности государственных органов по вопросам кадрового учета «Картка»; СВОД; Т-система единый контракт; Триплан-Персонал; система автоматизированного кадрового учета

(СОФТПРОЕКТ – Кадры) компании «СОФТПРОЕКТ» и прочие.

Выводы. Анализ опыта автоматизации корпоративных систем управления позволит предприятиям учесть инновационные разработки и проблемные вопросы, а также наладить сотрудничество с разработчиками. Информатизация системы формирования кадрового потенциала в корпоративном секторе национальной экономики Украины, создаст инновационную основу государственной кадровой политики при помощи интеграции государственного и корпоративного ресурса, создания банков данных, сокращения времени на деловые коммуникации, поиск, набор и развитие трудовых ресурсов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Домашенко С.В. Інформаційні системи управління персоналом в галузі туризму / С.В. Домашенко, С.С. Козлова // Збірник наукових праць ТДАТУ (економічні науки). – 2012. – № 2(18). – Т. 4. – С. 170-175.
2. Журавльова І.В. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посібн. / І.В. Журавльова, І.Л. Латишева. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. – 312 с.
3. Івахненко С. Сучасні інформаційні технології управління підприємством та бухгалтерія : проблеми і виклики / С. Івахненко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – № 4. – С. 52-58.
4. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посібн. / П.С. Клімушин. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2013. – 260 с.
5. Никифорова Е.В. Информационные технологии – инструмент активизации потенциала работников и организации / Е.В. Никифорова, Э.С. Бабошина // Вектор науки ТГУ. – 2009. – № 7. – С. 159-165.
6. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/14429.html>.
7. Системы управления персоналом (HRMS) в России 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.tadviser.ru/articles/58715.
8. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд. : Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияев, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.
9. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р. : до 15-річчя галузі науки «Державне управління». – К. : НАДУ, 2012. – 572 с.
10. Целлагов Н. Бизнес – это люди / Н. Целлагов // Softline. – 2015. – № 1-2. – С. 28-35.
11. Юринець В.Є. Автоматизовані інформаційні системи: підручник для ст.-тів ВНЗ / В.Є. Юринець, Р.В. Юринець. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 694 с.
12. Strassmann P.A. The Squandered Computer – Evaluating the Business Alignment of Information Technologies. Information Economics Press, 2009. – P. 12-18.