

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Інформаційні технології – це системно організована для вирішення завдань управління сукупність методів і засобів реалізації операцій, збору реєстрації, передачі, накопичення, пошуку, обробки і захисту інформації на базі застосування розвинутого програмного забезпечення, використання засобів обчислювальної техніки і зв'язку [1]. Інструментальними засобами виступають комп'ютери і програми до них. Сучасні менеджери повинні об'єднувати комп'ютерні технології з інформаційною системою виробництва (фірми). Тому застосування комп'ютерних технологій в управлінні розвитком і використанні людських ресурсів відіграє значну роль.

Сфера управління розвитком і використання людських ресурсів залишається об'єктом постійних наукових досліджень. Питання пов'язані з управлінням людськими ресурсами досліджували С.І. Бандур, М.М. Гаврилов, Г.М. Войнікова, М.Я. Дем'яненко, П.Т. Саблук, О.В. Турчинов та ін. Сьогодні механізм управління розвитком і використання людських ресурсів немає достовірного інформаційного забезпечення. Саме це визначає актуальність даного дослідження.

Метою статті є аналіз застосування комп'ютерних технологій в управлінні розвитком і використанні людських ресурсів.

Широке використання комп'ютерних технологій у вирішенні економічних завдань у другій половині ХХ ст. не могло не торкнутися і сфери управління людськими ресурсами. Розповсюдження персональних комп'ютерів вимагало нових підходів до організації і ведення інформаційної бази, що дозволило б робітнику сфери управління підприємства вирішити завдання самостійно, без залучення програмістів. Розвиток одержали такі програмні засоби як текстові редактори, електронні таблиці, реляційні системи управління базами даних. З'являються самостійні дослідження, присвячені розробці математичних моделей в кадрових підсистемах автоматизаційної системи управління.

Виділяють три фази автоматизації офісів, які базуються на використанні відповідних інформаційних технологій. Перша фаза – 1960 – 1970 рр. Для цього періоду характерно:

- централізована обробка даних;
- великі витрати на підготовку, ввід і редагування даних;
- неможливість втручання працівників управлінської сфери в процес вирішення завдань з метою оперативного виправлення помилок;
- нераціональне використання робочого часу управлінського персоналу внаслідок частой несвоєчасності одержання результатів;
- розміщення інформаційної бази в масштабах, які мають жорстку структуру запису по кількості включених в неї реквізитів і жорсткий формат зберігання кожного з них, що приводить до необхідності постійного коригування програм обробки з причин будь-яких змін структури запису або формату реквізитів.

В цей період питання автоматизації в сфері управління розвитком і використання людських ресурсів в літературі окремо не розглядаються, а загальні питання такого характеру в контексті досліджень економічного характеру викладаються виключно тезисно.

Для другої фази, яка охоплює період з початку 1980-х рр. до середини 1980-х рр. характерним є те, що акцент в галузі інформатизації перемістився на використання мікропроцесорних засобів, які стали доступними працівникам управлінської сфери, які відповідають за певну ділянку роботи.

Відправною точкою початку другого етапу можна вважати на українському ринку персональні комп'ютери (ПК). Їх застосування для автоматизації функцій управління дозволило скоригувати технологію реалізації завдань з використанням обчислювальної техніки.

Розповсюдження ПК вимагало нових підходів до організації і ведення інформаційної бази, які б дозволили робітнику сфери управління підприємства вирішити завдання самостійно без залучення програмістів. Розвиток одержали такі програмні засоби як текстові редактори, електронні таблиці, реляційні системи управління базами даних (СУБД).

У 80-і рр., у зв'язку із широким втіленням нового покоління ЕОМ в управлінські процеси, питанням автоматизації почали приділяти більше уваги, що вплинуло на появу відповідних досліджень в цій галузі [1]. Необхідно відзначити, що в якості основних функцій, які виконуються такими підсистемами, визначались тільки дві: 1) облік даних про індивіди кадрової системи; 2) підготовка і видача на зовнішнє устаткування інформації по запитах.

Третя фаза - середина 1980-х рр. до 1990-х рр. ознаменувалась розповсюдженням мережних. Однією з концепцій АСУ була ієрархія їх побудови, яка базувалась на засадах централізованої економіки і адміністративно-командної системи управління. В період розпаду цієї системи, ліквідації єдиних методичних центрів, які розробляли загальну методологічну основу і методичні матеріали по всіх сферах діяльності, включаючи ІТ (наприклад, ЗРММ – загальногалузеві методичні матеріали по створенню АСУ), стрімкого проникнення на вітчизняний нове покоління комп'ютерів і програмного забезпечення (ПЗ), був проміжний етап, коли вся робота в галузі автоматизації управління практично призупинилась. Старі організаційні структури, які раніше займалися цим питаннями, морально застаріли, а нові ще не сформувались. Однак, умови ринкової економіки, в яких опинилась Україна, “продиктували” свої вимоги. І покоління молодих фахівців почало активно створювати комерційні фірми, які спеціалізуються спочатку на продажу нової комп'ютерної і периферійної техніки, а потім і на створенні особистого оригінального ПО, включаючи корпоративні системи управління і управління людськими ресурсами зокрема.

Саме в цей момент виникло різке розмежування між “виробничниками”, які боролись за виживання і не вникали в сутність назриваючого реформування АСУП, і фахівцями в сфері сучасних ІТ. Тим не менше, необхідність ведення бізнесу в умовах, що змінилися, а також віяння моди заставили керівництво підприємств купувати нову техніку і відповідне ПЗ. Але системний підхід при цьому не дотримувався і до цих пір світогляд в цьому питанні не прийняв остаточну форму [2].

Сьогодні спостерігається посилення впливу НІТ на всі управлінські рішення, що приймаються. Однак існує ряд об'єктивних факторів, які мають стримуючу дію на темпи їх впровадження в Україні. Це перш за все: економічна нестабільність, недостатнє законодавче забезпечення, низька інформаційно-правова культура в цілому, недостатнє державне фінансування науково-дослідних і практичних додатків, пов'язаних з інформаційними технологіями, відставання в порівнянні з Заходом в галузі розвитку засобів обчислювальної техніки і зв'язку. Тим не менше, інтеграція України у світовий інформаційний простір не може не сприяти втіленню автоматизації у всі управлінські процеси, включаючи управління розвитком і використання людських ресурсів.

Можна назвати принаймні дві причини, які спонукають керівництво підприємств займатися питаннями вдосконалення управління з використанням нових інформаційних технологій. Розвиток бізнесу породжує збільшення інформаційних потоків і ускладнення зв'язків між його частинами. Сучасна автоматизація дозволить впорядкувати процедури роботи з інформацією. В протилежному випадку процес стане некерованим. Багато вітчизняних підприємств вже мають закордонних партнерів або прагнуть цього. Таким чином, необхідно відповідати вимогам, які прийняті у міжнародному бізнесі – імідж, технологія ведення справ, оформлення документації, автоматизація обробки інформації та ін. Крім того, “...навіть сам початок впровадження інформаційних технологій приводить до наслідків і висновків, хоча напряму і не пов'язаних з ними, але дозволяє економити засоби і одержувати прибуток” [5].

Сучасний рівень засобів автоматизації супроводжується низкою проблем, вирішувати які в даний момент в повній мірі не готове ні одне вітчизняне підприємство. Перша і, можливо, головна проблема полягає в недостатній компетентності як керівництва всіх рівнів управління підприємством, так і рядових працівників управлінської сфери щодо питань автоматизації. Ще досить великий їх відсоток не має необхідного уявлення про різноманітні спеціалізовані пакети прикладних програм, що дозволяють вирішувати складні управлінські завдання.

Сучасний рівень розвитку НІТ висуває свої вимоги до працівників управлінської сфери. Тому кожен з них повинен достатньо кваліфіковано володіти комп'ютерними технологіями не тільки на рівні традиційних текстових або табличних процесорів і готових функціональних ППП, але знати і особливості внутрішньофірмової і зовнішньої мережної взаємодії.

Проблема недостатньої компетенції персоналу служб управління людськими ресурсами призводить до того, що підприємства, купуючи будь-який один функціональний пакет, або корпоративну систему в цілому, право її вибору доручають спеціалістам з ІТ. Працівники ж управлінських підрозділів (бухгалтери, економісти, кадровики, маркетологи та ін.) усуваються від вирішення подібних питань. В результаті далеко не завжди купуються ефективні системи. Вирішити цю проблему можна тільки шляхом навчання управлінського персоналу. Працівник сфери управління повинен вміти вирішувати не тільки вузькоспеціалізовані завдання, а й професійно розбиратися в особливостях комп'ютерних технологій на рівні користувача (вміти зробити опис постановки завдань, оцінити відповідний пакет програм, проаналізувати існуючу систему управління і ін.).

У зв'язку з цим цікаво відзначити наступне, що незважаючи на зростаючу роль науки і науково-технічного прогресу, як факторів економічного росту, посилення соціальної орієнтації виробничої діяльності та ін., велике значення на еволюцію в соціально-трудовій сфері здійснили зміни

технологічного способу виробництва на базі широкого втілення комп'ютерної техніки і інформації. Це знайшло відображення при описі відповідних кваліфікаційних характеристик посад керівників, спеціалістів і інших службовців, де питання роботи в умовах застосування сучасних ІТ зайняли відповідне їм місце.

Друга проблема - це дотримання традиційного підходу в сфері управління. І хоча багато керівників і спеціалістів розуміють, що час вимагає нових підходів до реалізації більшості завдань, але втілювати їх на практиці не поспішають. Це стосується як типових завдань, так і принципово нових. Негативним ефектом можна вважати те, що під час впровадження системи збільшується навантаження на користувачів, які змушені виконувати додаткову роботу, наприклад, переносити з паперових носіїв в систему даних про персонал, якщо до цих пір вони велись на папері або якийсь час працювати паралельно в двох системах, або навпаки, до впровадження використовувалася будь-яка інша система. Тим не менше, в будь-якому функціональному пакеті програм управлінського класу реалізовані відповідні постановки завдань, виконані фахівцями в галузі комп'ютерних технологій, що може призвести і фактично призводить до деяких прорахунків в процесі втілення таких програмних продуктів. Вихід може бути тільки один: розробник повинен мати в своєму штаті або активно залучати фахівців, які мають професійну підготовку системного характеру, тобто знаючих не тільки особливості функціонування своєї предметної галузі, а й особливості автоматизації.

Працівники кадрових служб повинні враховувати ті обставини, що наявність сучасних ІТ здійснює вплив на систему управління персоналом і сприяє виникненню низки нових завдань, наприклад, можливості дистанційної роботи та інтерактивного тестування, використання технології сканування та ін. Але тут необхідно зауважити, що впровадження цих завдань поєднано з розробкою організаційного, методичного, інформаційного і програмного забезпечення, а також засноване на використанні відповідного технічного оснащення. Важливим є те, що з усіх перерахованих видів забезпечення тільки два останні є прерогативою фахівців в галузі програмування. Всі решта видів забезпечення повинні виконуватися фахівцями в галузі управління людськими ресурсами.

В контексті інформаційної складової завдання управління розвитком і використання людськими ресурсами можна чітко диференціювати по відношенню до будь-якого підходу. Таким чином, в умовах застосування комп'ютерних технологій повинен бути по можливості охоплений весь комплекс формалізованих завдань, назалежно від того, в якому підході вони розглядаються. Кожен фахівець, який займається проблемами управління, формує із цієї множини свою модель системи управління людськими ресурсами, включаючи в неї певні завдання або підсистеми і додаючи в окремих випадках особисті завдання, які відсутні в цій множині. Тому можна констатувати, що не існує єдиної концепції управління людськими ресурсами, яка дозволяє максимально використовувати НІТ для здійснення управлінської діяльності в цій сфері.

Відношення керівництва ще багатьох вітчизняних підприємств до проблем автоматизації управлінської діяльності характеризується певною інерційністю, що пояснюється, в основному, двома причинами. Перша – негативне враження від попередніх систем такого роду в формі АСУ. Друга – недостатня професійна компетентність персоналу управлінського ланцюга у питаннях використання комп'ютерних технологій. В результаті співробітники служб управління людськими ресурсами практично не приймають участі в процесі створення програмних продуктів і тому далеко не завжди бувають задоволені можливостями програм такого класу, які є на ринку.

Таким чином, доцільно розробити єдиний універсальний підхід до формування відповідного комплексу завдань, в тому числі і в умовах автоматизованого рішення, а також показати направлення використання НІТ на формування кадрової політики, включаючи структуру зайнятості, політику навчання і оплати праці, ефективність використання людських ресурсів.

Література

1. Бажин И.И. Информационные системы менеджмента.- М.: ГУ – ВШЭ, 2000.688 с.
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура.- М.: Изд-во ГУ –ВШЭ, 2000. - 607 с.