

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
ФАКУЛЬТЕТ ІНФОРМАЦІЙНИХ І ПРИКЛАДНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ

ПІЛЯВОЗ ЛЮДМИЛА ВІКТОРІВНА

Допускається до захисту:

в.о. завідувача кафедри
інформаційних систем
управління, д-р екон. наук,
професор

_____ Ольга АНІСІМОВА
«_____» _____ 2024 р.

**УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА
ЧЕРЕЗ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНО-
КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Спеціальність 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»
Кваліфікаційна (бакалаврська) робота

Науковий керівник:

Василенко В. Ю., старший викладач кафедри
інформаційних систем управління,

к.соц.ком.

Оцінка: ____ / ____ / ____
(бали за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця – 2024

АНОТАЦІЯ

Пілявоз Л.В. Удосконалення управління персоналом підприємства через використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Спеціальність 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2024, 45 с.

У кваліфікаційній (бакалаврській) роботі розглянуто теоретичні аспекти управління персоналом, а також розглянуті існуючі інформаційні системи управління персоналом та обґрунтовано найкращі. В аналітичній частині проаналізована система управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». У спеціальній частині розроблено шляхи удосконалення системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» із застосуванням ІТ-технологій.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, система управління персоналом, HRM-системи.

Табл. 6. Рис. 1. Бібліограф.: 29 найм.

SUMMARY

Piliavoz L. Improvement of enterprise personnel management through the use of modern information and communication technologies. Specialty 029 "Information, library and Archival Affairs" Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2024, 45 p.

In the qualification (bachelor's) work, the theoretical aspects of personnel management are considered, as well as the existing information systems of personnel management are considered and the best ones are justified. In the analytical part, the personnel management system of PJSC "Vinnytsia Oil and Fat Combine" is analyzed. In a special part, ways of improving the personnel management system of PJSC "Vinnytsia oil and fat plant" with the use of IT

technologies have been developed.

Key words: personnel, personnel management, personnel management system, HRM-systems.

Tabl.6. Fig. 1. Bibliography: 29 items.



ЗМІСТ

ЗМІСТ	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	8
1.1 Поняття та підходи до управління персоналом підприємства	8
1.2 Система управління персоналом: поняття, цілі та методи	15
1.3 Вивчення недоліків та переваг існуючих інформаційних систем управління персоналом підприємства	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ»	25
2.1 Загальна характеристика ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»	25
2.2 Аналіз системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»	29
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ» ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ	35
3.1 Критеріальний аналіз ефективності використання інформаційних систем для покращення управління персоналом на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»	35
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ	43

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Важливим стратегічним напрямом формування в Україні конкурентоспроможної ринкової економіки є створення ефективної системи управління персоналом за принципом одночасного задоволення потреб підприємств і працівників. У сучасних складних і нестабільних умовах людський фактор та його успішне застосування у виробництві стали стратегічними чинниками ефективної діяльності підприємств.

Управління персоналом є основною функцією будь-якої організації. У концепції управління людськими ресурсами люди вважаються такими ж важливими, як і основний капітал; їхня вартість розглядається як довгострокова інвестиція. Планування персоналу і планування виробництва переплітаються, а співробітники стають об'єктом корпоративної стратегії. Сучасне управління персоналом і людськими ресурсами спрямоване на принципове вирішення нових довгострокових завдань, підвищення економічної та соціальної ефективності організації, збереження балансу із зовнішнім середовищем.

Теоретичним та методологічним аспектам управління персоналом присвячено багато наукових досліджень. Значний внесок у розв'язання зазначеної проблеми здійснили відомі закордонні вчені: І. Ансофф, П. Друкер, Ф. Герцберг, Е. Демінг, Т. Вебер та ін. [1-3]. Серед вітчизняних дослідників, які зробили суттєвий доробок у розвиток цієї галузі наук, слід відзначити Л. В. Балабанову, О.В. Сардак, Г. Т. Завіновську, А. М. Колота, О. В. Крушельницьку, Д. П. Мельничук та ін. [4-7].

Необхідно обробляти великі обсяги персональних даних, а щоденні та громіздкі процеси управління персоналом вимагають використання сучасних інформаційних технологій для вирішення проблем.

Водночас існує відсутність єдиної універсальної методики побудови систем управління персоналом суб'єктів господарювання, що зумовлює актуальність подальших досліджень автоматизації процесів управління персоналом підприємства.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичного підходу та надання практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом підприємства з використанням сучасних інформаційних систем.

Для досягнення поставленої мети були визначені та вирішені такі **завдання**:

- визначити головні поняття та підходи до управління персоналом підприємства;
- розглянути поняття, цілі та методи системи управління персоналом;
- визначити переваги та недоліки існуючих систем автоматизації процесів управління персоналом;
- аналіз системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»
- підтвердження застосування інформаційної системи «Hurma System» для вдосконалення системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом підприємств.

Предмет дослідження – застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у сфері корпоративного управління персоналом.

Суб'єктом дослідження став ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». При вирішенні завдань дослідження сутності управління персоналом використовуються такі загальнонаукові методи, як аналіз, синтез і абстракція; досягнення спільних цілей;- —Вибрати оптимальну інформаційну систему управління персоналом та конкретні методи: вивчення тенденцій зміни основних показників діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»; підтвердити ефективність системи управління персоналом досліджуваного підприємства.

Теоретичне значення даної роботи полягає у використанні сучасних інформаційних систем для вдосконалення системи управління персоналом підприємств України.

Практична цінність даної роботи полягає в демонстрації зручності використання інформаційної системи Hurma System для вдосконалення системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Апробація результатів дослідження. Теоретичні та практичні результати дослідження висвітлювалися у Віснику СНТ Донецького національного університету імені Василя Стуса, м. Вінниця, 2024, Випуск 16. Том 1., тема: «Переваги та недоліки використання інформаційних систем управління персоналом».

Структура роботи зумовлена метою і завданнями дослідження, складається зі вступу, трьох розділів, що мають шість підрозділів, шести таблиць, одного рисунку, висновків, списку використаних посилань (29 найменувань). Загальний обсяг роботи – 45 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Поняття та підходи до управління персоналом підприємства

Персонал – головний ресурс будь-якої організації. Розвиток і ефективність будь-якого суб'єкта господарської діяльності залежить від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, умінь і навичок.

У підприємстві ми маємо постійно активізувати потенціал працівників, тобто створювати такі умови, систему роботи з подвійним духовним і матеріальним стимулюванням, інформуванням працівників, яке спонукатиме людей працювати з високою віддачею.

Люди розкривають свій прихований потенціал, коли вони в гарному настрої, а не тоді, коли це потрібно керівнику. Разом з тим, все частіше ставляться нові завдання і цілі в управлінні персоналом і використанні людських ресурсів:

- розвиток кваліфікації співробітників;
- розширення права працівників на самостійне прийняття рішень;
- використання праці враховуючи творчі та організаторські здібності членів колективу.

Робітники є основною рушійною силою підприємства та сполучною ланкою між техніко-економічними чинниками виробничого процесу.

Управління персоналом - поняття складне і розпливчате. Значення його вживання полягає в наступному:

- специфічна сфера людської діяльності, пов'язана з організацією і спрямуванням дій людей для досягнення певних цілей;
- галузь наукових знань, що вивчає теоретичні принципи і практику управління людьми, які працюють в організаціях;

- безпосередній процес управління, тобто конкретні заходи, якими керуються люди для досягнення своїх цілей.

Науковці Криворучко О.М. та Водолажська Т.О. розглядають управління персоналом як серію послідовних рішень в сфері відношень з найманими працівниками, котрі впливають на ефективність їх роботи і організації в цілому. [8, с. 28]

Згідно з класичним визначенням М. Армстронга, управління персоналом – це стратегічний і логічно послідовний підхід до управління найціннішими ресурсами організації – людьми, які в ній працюють, і роблять індивідуальний і колективний внесок в досягнення її цілей, підтримуючи постійну конкурентну перевагу компанії» [9, с. 154].

Завіновська Г. Т. дає таке визначення поняття управління персоналом – це підсистема управління, направлена на залучення та ефективне використання наявної робочої сили та яка ґрунтується на виконання специфічних функцій, розподілених серед управлінців підприємства. Ця система формується керівництвом підприємства при дотриманні вимог та стандартів, що висуваються державою та місцевою владою, з урахуванням специфіки виробництва та технологічного процесу, а також особливостями функціонування залученої робочої сили [5, с. 26].

Це визначення найбільш повно відображає функції управління персоналом на великих підприємствах. Функціонування ринкової економіки означає наявність великої кількості малих підприємств, головною ознакою яких є те, що власник підприємства або члени його сім'ї становлять усіх працівників підприємства. Тобто власник контролює кожен аспект бізнесу. У міру розвитку бізнесу в робочу силу залучаються співробітники, від яких часто очікують, що вони володіють навичками в різних сферах діяльності та виконують комбінацію функцій, таких як маркетинг, продаж і постачання.

У визначенні А.М.Колота в основі менеджменту персоналу лежить зростання особистості співробітників, формування мотиваційних установок,

формування та вміння спрямовувати їх відповідно до завдань, що стоять перед організацією[6, с. 53].

Будь-який процес управління передбачає участь щонайменше двох сторін:

- 1) того, хто керує – суб'єкта управління,
- 2) того, на кого спрямовані керуючі дії – об'єкта управління.

Суб'єктами управління персоналом в організаціях є:

- менеджери організацій - топ-менеджери, менеджери середньої ланки та лінійні керівники. Управління людьми є важливою сферою компетенції керівника будь-якого рівня, якщо він хоче отримати найкраще від своїх підлеглих;
- підрозділ управління персоналом (людські ресурси). Це спеціалізовані підрозділи, основною діяльністю яких є практичні заходи, пов'язані з управлінням персоналом.

Існує певний розподіл сфер впливу між визначеними суб'єктами управління. Тому зусилля керівництва організації в першу чергу спрямовані на ефективне використання людей шляхом постановки цілей, делегування, залучення ресурсів, організації робочого процесу та контролю ефективності. Керівники великих і середніх організацій делегують деякі повноваження відділу управління персоналом, включаючи:

- 1) Забезпечити організацію персоналом для задоволення її нагальних потреб,
- 2) Переконатися, що працівники мають здатність успішно виконувати свої професійні обов'язки та досягати цілей організації.

Це ключові напрями діяльності відділу управління персоналом.

Щоб залучити в організацію людей, які відповідають її насущним потребам, підрозділи управління персоналом повинні вирішувати такі завдання: планування потреби організації в певній якості та кількості працівників; пошук і підбір нових співробітників [10, с. 21].

Забезпечення того, щоб працівники мали здатність успішно виконувати свої обов'язки та досягати цілей організації, вимагає вирішення наступних завдань:

- адаптація нових співробітників,
- оцінка професійної діяльності співробітників і визначення сфери можливого вдосконалення,
- навчання персоналу для забезпечення відповідності зростаючим вимогам під час розвитку організації,
- мотивація працівників якнайкраще виконувати свої професійні обов'язки,
- співробітники отримують винагороду за результатами та досягнутими цілями,
- створювати умови для ефективної роботи співробітників,
- підтримка високої працездатності та здоров'я працівників.

Розподіл сфер впливу між суб'єктами управління (хоч і умовно) — це роль підрозділу управління персоналом як управлінського об'єкта організаційного менеджменту щодо цілепокладання, розподілу повноважень і ресурсів, контролю. Ефективність і т. д. З іншого боку, менеджери різних рівнів (особливо середнього та нижчого рівнів) можуть управлятися відділом кадрів з точки зору найму, відбору, навчання, заохочення, винагороди тощо.

Ефективне управління персоналом можливе лише за умови взаємодії, узгодженості та скоординованості зусиль двох суб'єктів управління. Фактично, якщо менеджери всіх рівнів не будуть залучені до розробки, встановлення цілей та оцінки програм, які використовує відділ кадрів, жодна програма не досягне повної ефективності. У той же час HR відіграє провідну роль у виборі відповідних технологій, процедур і практичних інструментів для залучення потрібних талантів і активізації їх інтелектуального і творчого потенціалу[11, с. 18].

У менших організаціях із чисельністю до 100 осіб може не бути спеціального відділу управління персоналом, і його функції виконує

керівництво. Як правило, організації з чисельністю співробітників понад 100 осіб мають відділ кадрів.

Від принципів і методів управління персоналом багато в чому залежить ефективність управління персоналом і найбільш повна реалізація поставлених цілей. Слід зазначити, що чим більша компанія і чим більше в ній відділів і філій, тим важливіше її узгодженість із загальними принципами єдиного управління.

Розрізняють такі методи управління персоналом:

- психологічні;
- економічні;
- соціальні;
- адміністративні [12, с. 23].

Управлінський підхід базується на застосуванні керівниками підприємства командно–управлінських методів забезпечення трудової діяльності.

Типовий метод до цього підходу:

- положення (розвиток персоналу та графіки роботи, робочі інструкції, чіткий розподіл обов'язків, взаємовідносини та сфери відповідальності між відділами та філіями, визначення прав та повноважень кожного працівника);
- нормування (встановлення норм тривалості робочого часу, виробітку і виконання трудових завдань, тарифних розкладів і розрядів, показників роботи і правил внутрішнього розпорядку);
- інструктаж (інформування працівників про правила поведінки на роботі, такі як правила охорони праці, внутрішня іміджева політика та дрес-код);
- контроль (розробка методів контролю за виконанням регуляторних дій та системи штрафів і пені за недотримання правил).

Економічні принципи і методи управління персоналом базуються на матеріальних стимулах для співробітників. Тут список інструментів великий і різноманітний. В основному фінансові інструменти для стимулювання

продуктивності співробітників згруповані за чотирма основними напрямками:

- система заробітної плати, яка може базуватися на будь-яких чинниках, що мають відношення до організації: вага і складність посади, вимоги до кваліфікації, досвіду, стажу і особистісних особливостей співробітника;
- система бонусів, надбавок і премій, яка визначає правила, суми та умови бонусних виплат;
- соціальні виплати.

Додатковим важелем впливу і методом ефективного управління персоналом є надання соціального пакету, який містить різні додаткові пільги для співробітників, наприклад, можливість взяти оплачувану відпустку і лікарняний, а також різні види страхування або оплати за відрядження [13, с.139].

Соціально-психологічні методи управління персоналом безпосередньо впливають на інтереси і цілі як окремих осіб, так і всього колективу. Тут головне завдання – створити комфортні умови на робочому місці, які дозволили б кожному співробітнику максимально розкрити свій професійний і особистий потенціал. Формування здорового мікроклімату в офісі не менш важливо, ніж ефективна організаційна структура, високий рівень оплати праці і великі щорічні бонуси.

До соціально-психологічних методів управління персоналом можна віднести такі інструменти:

- формування корпоративної культури, норм і цінностей компанії;
- teambuilding та командно-орієнтовані заходи;
- coaching і наставництво;
- розвиток лідерських якостей та управлінського потенціалу співробітників;
- професійна ергономіка, програми соціального партнерства;
- побудова ефективних внутрішніх комунікацій.

Концепція сучасної системи управління персоналом базується на принципах і методах адміністративного менеджменту з одного боку, та на концепції всебічного розвитку особистості та теорії міжособистісних стосунків з іншого боку.

Майбутній розвиток будь-якого підприємства повинен передбачати формування та функціонування системи управління персоналом, що дуже важливо для досягнення високої конкурентоспроможності та гарної позиції на ринку товарів і послуг. Таким чином, важливим фактором для ефективного використання робочої сили кожного підприємства є процес управління персоналом, як показано на рисунку 1.1[15, с. 330].

Тому управління людьми в структурі підприємства є важливим процесом, оскільки люди разом із технологією та організацією процесу виробництва (надання послуг) визначають конкурентну перевагу підприємства, його позицію на ринку та в залежності від робочої сили, формується потенційний обсяг товарів і послуг, пропонувані суб'єктом господарювання.



Рисунок 1.1 – Процес управління персоналом

Сучасному бізнесу потрібен такий управлінський персонал, який допоміг би забезпечити виконання будь-якого замовлення, будь-яких очікувань клієнтів. Йдеться не тільки і не стільки про розширення технічних можливостей підприємства, скільки про посилення інтересу до боротьби за споживача за рахунок професійного і культурного розвитку співробітників цих підприємств.

1.2 Система управління персоналом: поняття, цілі та методи

Система управління персоналом підприємства включає в себе процеси і методи відбору, адаптації, оцінювання, мотивації та навчання персоналу.

У якій мірі застосовувати ті чи інші методи підприємець або кадрова служба вибирає індивідуально на конкретному підприємстві, виходячи зі специфіки його роботи і складності поточної економічної ситуації, промисловості, ринкових тенденцій, положення підприємницької структури на ринку.

Управління персоналом відбувається на різних етапах роботи співробітника [15, с. 129]:

- на етапі відбору персоналу;
- на етапі адаптації персоналу;
- на етапі роботи співробітника в якості постійного персоналу (мотивація, навчання);
- у разі виникнення конфліктних ситуацій.

Вирішуючи проблему ефективності персоналу, слід звернути увагу на існуючий порядок набору співробітників на підприємстві. Під час добору кандидатів перевагу слід віддавати кваліфікованим фахівцям, яких рекомендують досвідчені співробітники. Це підвищить відповідальність як новачка, так і його роботодавця. У разі прийомі на роботу кандидатів без рекомендацій, особливу увагу слід приділити аналізу результатів попередніх співбесід з претендентами, вивченню персональних даних. Для кожної посади керівникам відділів необхідно сформулювати чіткі професійні вимоги

до персоналу. Вимоги включені в посадову інструкцію, яка є додатком до трудового договору.

Навіть для рекомендованих фахівців випробувальний термін є обов'язковим. Даний етап перевірки дозволяє не тільки перевірити професійні якості новачка, але й перевірити його психологічну сумісність з колективом, можливість ефективної командної роботи, дисциплінованості. Крім того, молоді фахівці більш схильні до швидкої адаптації в існуючому колективі і виявляють підвищену старанність у своїй роботі.

У процесі підвищення ефективності персоналу особливу увагу слід приділити покращенню роботи з колективом: створенню умов для особистої ініціативи співробітників, створенню здорового робочого середовища в колективі з урахуванням професійних навичок і особливостей кожного співробітника, сучасного технічного оснащення робочих місць.

Підвищення ефективності роботи персоналу досягається позитивним впливом на мотивацію співробітників. Важливо створити робочі механізми зворотного зв'язку на підприємстві. Це благотворно впливає на мотивацію співробітників, допомагає їм коригувати свою діяльність і поведінку в колективі, домагатися підвищення продуктивності [16, с. 105].

Адекватна винагорода відіграє вирішальну роль у підвищенні мотивації персоналу. Для вирішення цього питання не завжди ефективно підвищувати заробітну плату. Слід враховувати кілька стратегій підвищення ефективності персоналу: постійні премії, премії після кожної успішної дії співробітника; бонуси з фіксованим інтервалом часу – раз на місяць, квартал або рік. Взаємозв'язок між результатами і подальшим підкріпленням повинен бути очевидним і зрозумілим для персоналу.

Важливу роль в ефективному управлінні персоналом відіграє так звана нематеріальна мотивація. Співробітник повинен відчувати себе людиною на роботі, мати певні цілі, які переплітаються із цілями і завданнями

підприємства. Тому важливо надати співробітнику можливість брати активну участь в житті підприємства, дякувати співробітникам за успіхи, пропозиції.

Будь-яке підприємство, що виступає за підвищення ефективності персоналу, повинно розуміти прямий взаємозв'язок між комфортом співробітника і результатами його роботи. І тут важливо не тільки впровадження новітніх інформаційних технологій для ефективності, прискорення процесу обслуговування клієнтів. Значне значення мають заходи з мотивації персоналу: ваучери в оздоровчі та курортні заклади, матеріальні стимули для трудового стажу, медичне страхування. Будь-яке підприємство повинно мати зону для неформального спілкування колег [17, с. 107].

Важливим елементом в управлінні персоналом є розвиток персоналу. Без своєчасного професійного розвитку співробітників будь-яке підприємство приречене на неефективну роботу. Навчання та сертифікація персоналу підприємства повинна проводитися регулярно. Підвищення професіоналізму і ефективності персоналу безпосередньо пов'язане, тому потрібно заздалегідь планувати навчання, закладаючи для цього певні кошти. У деяких випадках має сенс провести попередню оцінку персоналу, це дозволить виявити недоліки в кваліфікаційному рівні конкретного співробітника і забезпечити заходи щодо їх усунення [18, с.96].

У підвищенні ефективності персоналу головну роль відіграє регулярна і систематичне оцінювання роботи співробітників. За результатами такого контролю керівництво підприємства приймає рішення щодо підвищення заробітної плати, видачу премій, підвищення або навіть звільнення. Важливо, щоб фактична оцінка роботи персоналу була максимально об'єктивною і сприймалася співробітниками як справедлива.

Раціональна, продумана кадрова політика і система управління персоналом здійснюється з урахуванням якісних діагностичних даних, на основі яких будуються найнадійніші прогнози. Це дозволяє своєчасно вживати заходів при будь-якому розвитку ситуації, тим самим забезпечуючи стабільну роботу підприємства і необхідну якість персоналу [19, с. 82].

Підвищення ефективності управління персоналом підприємства передбачає послідовне і систематичне впровадження в декілька етапів:

- 1) збір та аналіз інформації, визначення стратегічних цілей і пріоритетів, розробка на їх основі принципів кадрової політики підприємства;
- 2) оцінювання персоналу, планування потреби в персоналі необхідної кваліфікації, формування оптимальної структури і персоналу, внутрішня вертикальна і горизонтальна ротація, формування кадрового резерву;
- 3) розроблення і постійне оновлення системи переміщення кадрової інформації;
- 4) побудова ефективної системи оплати та стимулювання трудової діяльності персоналу;
- 5) формування програм підготовки та розвитку персоналу, адаптаційні заходи, складання індивідуальних планів розвитку необхідних компетенцій, професійної підготовки, формування ефективних команд;
- 6) оцінювання ефективності заходів, що здійснюються в межах кадрової політики підприємства, виявлення проблем і пошук шляхів підвищення ефективності, оцінки людських ресурсів [20, с.254].

Таким чином, система управління персоналом на підприємстві містить різні методи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Вони повинні застосовуватися на всіх етапах роботи співробітника: на етапі підбору персоналу, на етапі адаптації персоналу, на етапі роботи співробітника як постійної складової персоналу (мотивація, навчання), у разі виникнення конфліктних ситуацій. Це дозволяє сформувати стабільну виробничо-економічну структуру.

1.3 Вивчення недоліків та переваг існуючих інформаційних систем управління персоналом підприємства

Існуючі підходи до розробки системи управління персоналом повинні враховувати два аспекти:

1. Створення комп'ютеризованої системи обліку функцій персоналу, що включає такі функції:

- облік та зберігання первинних документів в особовій справі;
- створення, виконання та зберігання індивідуальних наказів фізичних осіб;
- збір та подання статистичної та іншої відповідної інформації;
- зберігання копій наказів з основної діяльності;
- можливість дізнатися всю інформацію про корпоративну структуру, штатний розклад і посади співробітників;
- здатність системи адаптуватися до структури організації та розробки звітних документів.

2. Створення системи експертної оцінки, за допомогою якої аналізують та приймають рішення у сфері управління персоналом. Також використання передбачує створення кар'єрних графіків, проведення психологічних тестів, планування витрат на співробітників тощо. Якість автоматизації кадрового обліку залишається найважливішою складовою у виборі системи та її створенні. Кадровий облік має вирішальне значення для системи управління персоналом і становить більшу частину вартості системи через великий обсяг необхідних вихідних даних. При обробці документів навіть невелике зниження трудовитрат дає значний фінансовий ефект за рахунок підвищення точності та можливості швидкої зміни вхідних даних. Автоматизовані системи обліку персоналу, розроблені компаніями-розробниками програмного забезпечення, постійно вдосконалюються. Кадрова функція значно розвинулася, було докладено багато зусиль у сфері розподілу та обслуговування, спрощена система налаштування тощо [21, с. 53].

Слабкою ланкою в автоматизації кадрової роботи є одна зі складових кадрового обліку – використання паперових документів [3, с 41]. Практично кожна операція кадрового обліку потребує роботи з паперовими документами.

Ефективна інформаційна система управління персоналом – це єдина інформаційна база, яка поєднує в собі всі аспекти управління персоналом і підвищує ефективність роботи. Для результативної роботи з управління персоналом система повинна мати інформаційне забезпечення за такими напрямками:

- управління нарахуванням заробітною платою;
- відбір і адаптація;
- збір, зберігання та доступ до інформації про працівників.
- відстеження кількості відвідувачів і пропусків роботи.
- оцінка ефективності;
- адміністративні обов'язки;
- навчання менеджменту;
- самообслуговування для працівників;
- планування роботи працівників;
- аналіз людських ресурсів і прийняття зважених рішень;
- управління HRM безпекою [22].

Сьогодні у світі створено чимало систем, які реалізують функції управління персоналом компаній. Управління персоналом (HRM) або інформаційна система кадрів (HRIS) – це комплексна система, яка автоматизує процес підбору персоналу, відбирає кандидатів, проводить співбесіди, навчає та розвиває співробітників. Вибір підходящої програми для кадрових менеджерів і наявність правильної системи управління персоналом є вкрай важливим фактором для безперебійної роботи підприємства. [23].

Розглянемо характеристики найпоширеніших ІС, які сприяють більш легкому управлінню персоналом в організації (підприємстві) (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Характеристики існуючих ІС для управління персоналом

Назва	Zoho People Zoho Corporation, (Індія)	Hurma System Hurma System, (Україна)	Workable Workable,(США)	BambooHR BambooHR, (США)
Веб-сайт	https://www.zoho-corp.com/	https://hurma.work/	https://www.workable.com/	https://www.bamboohr.com/
Опис	Zoho People - це онлайн-сервіс для здійснення всіх процесів управління персоналом (HRM) з однієї єдиної системи. Ця система допомагає залучати, утримувати і винагороджувати найкращих співробітників для компанії.	Hurma System - це інтегрована система управління людськими ресурсами, що надає комплексний набір інструментів для ефективного управління персоналом. Основні функції системи включають управління рекрутингом, онбордингом, адаптацією, моніторинг настрою співробітників, а також управління цілями компанії (OKR).	Workable - це онлайн-сервіс для виявлення і оцінки великої кількості кандидатів, і подальшого прийняття рішення, хто з кандидатів є найкращим для компанії.	BambooHR - це платформа, спрямована на професіоналів у сфері управління персоналом, яка розв'язує ключові завдання щодо обробки даних у сфері кадрового обліку для малих і середніх підприємств..
Сфера використання	Середній бізнес, ФОП, Спеціаліст, Некомерційна організація, Корпорація, Малий бізнес	Середній бізнес, ФОП, Корпорація	Бізнес середньої ланки, Малий бізнес, Фізична особа підприємця, Спеціаліст, Некомерційна організація	Бізнес середньої ланки, Фізична особа підприємця, Спеціаліст, Некомерційна організація, Малий бізнес
Вид продукту	Онлайн сервіс	Онлайн сервіс	Онлайн сервіс	Онлайн сервіс
Інтерфейс	Веб-браузер, iOS, Android	Веб-браузер	Веб-браузер, iOS, Android	Веб-браузер, iOS, Android
Розгортання	Мобільний пристрій, Хмара (SaaS)	Хмара (SaaS)	Мобільний пристрій, Хмара (SaaS)	Мобільний пристрій, Хмара (SaaS)
Безкоштовна ІС	–	–	–	–
Наявність демоверсії	+	–	–	–
Наявність пробного періоду	+	+	+	+

Zoho People — це інформаційна система, яка дозволяє менеджерам з персоналу миттєво записувати важливу інформацію в інтерфейс без зайвих

деталей. Система надає такі функції: база співробітників, портал самообслуговування, організаційна структура, контрольний список бізнес-процесів тощо.

Перевагами Zoho People є можливість проведення HR-аналітики, електронні підписи, облік робочого часу, керування відсутністю, зрозумілий в користуванні конструктор шаблонів і форм, функція перевірки ефективності, функціонал для автоматизації щоденних HR-задач, набір популярних шаблонів HR-документів, інтегрована аналітика та звіти, веб-версії та мобільні версії.

Недоліками Zoho People є обмеження безкоштовного тарифу лише трьома користувачами, обмежений доступ до CRM лише для однієї особи, а також обмеження по обміну даними в різних тарифних планах. Крім того, відсутність функцій спільної роботи та особистої ефективності, а також відсутність локальної версії також є недоліками цієї системи [23].

Hurma System - це нове додаткове рішення на ринку систем управління людськими ресурсами (HRM/HRIS). Ця система об'єднує в собі HR, рекрутинг та Objectives and Key Results (OKR) в одному пакеті. Вона охоплює всі етапи взаємодії з кандидатом, від початкового контакту до онбордингу та моніторингу настрою співробітників. Переваги Hurma System включають наявність чат-боту AI Partner для Telegram, Slack, Viber, автоматизацію інтерв'ю, організаційну структуру компанії, синхронізацію з Google-календарем, статистику по різних аспектах управління персоналом та багато іншого. Незважаючи на свої переваги, система має недолік у тому, що є достатньо молодого, що впливає на її стабільність та розвиток. Однак, з огляду на її широкий функціонал та інноваційні можливості, Hurma System може стати цінним інструментом для компаній, що шукають ефективне управління персоналом. [23].

Workable - це онлайн-система управління процесами рекрутингу, що поєднує в собі систему відстеження кандидатів (ATS) і рекрутингову

платформу з потужним пошуковим двигуном, спрямованим на знаходження релевантних резюме в Інтернеті та на сайтах з пошуком роботи.

Переваги Workable включають управління наймом та кандидатами, публікацію на сайтах роботи в один клік, брендування інтерфейсу відповідно до стилю вашої компанії, пошук кандидатів через соціальні мережі, конструктор анкет і вакансій, колаборацію при створенні резюме, дуже швидкий парсинг резюме, шаблони листів, масове розсилання, база електронних адрес кандидатів, розклад завдань для відділу кадрів, зручний імпорт існуючих баз даних, службу підтримки по телефону та електронну пошту, персонального менеджера - Add-on для Google Chrome для швидкого пошуку кандидатів.

Недоліки Workable полягають у тому, що система спрямована лише на процес найму персоналу, інші функції управління персоналом не враховуються, відсутність багатofакторної авторизації та відсутність модуля управління розвитком співробітників.[23].

BambooHR - це програмне забезпечення для HR-менеджерів у малих і середніх підприємствах, яке включає великий набір послуг з управління персоналом і рекрутингу, а також може бути доповнене інструментарієм для обліку заробітної плати.

Переваги BambooHR включають автоматизацію пошуку даних про відповідних кандидатів та їх відстеження, ефективне управління обсягом інформації про персонал і кандидатів, розподіл прав доступу для різних користувачів, ретельний аналіз, інтеграцію з різноманітними інструментами, гнучке налаштування інтерфейсу, керування навчанням персоналу, створення та налаштування процесів, наявність вбудованого календаря та докладного FAQ..

Недоліки BambooHR включають відсутність автоматизованого розрахунку заробітної плати, відсутність стандартного тарифного плану, обмежену конфігурацію, потребу у рішенні третьої сторони для завершення

набору персоналу через відсутність інструменту адміністратора, обмежену гнучкість [23].

З проведеного аналізу можна зробити висновок, що серед розглянутих інформаційних систем найбільш привабливими є Hurma System та Zoho People, які включають повний перелік модулів щодо процесів найму та управління персоналом.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ»

2.1 Загальна характеристика ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Будівництво ПрАТ «Вінницький масложировий комбінат» (ВОЖК) почалося в 1951 році. Завод розпочав переробку насіння соняшнику та виробництво олії. Згодом асортимент продукції розширювався і ВОЖК став одним із найбільших виробників олії та жирів в Україні. Перший продукт - соняшникову олію - було вироблено в липні 1955 року, а саломас і маргарин - в 1961 році.

З 1963 року 60% продукції реалізується за межі області. Проведено сортове оновлення, нові системи планування та економічного стимулювання, комплексна система управління якістю виробництва, збільшено чисельність працівників.

ВОЖК – це сучасне підприємство, яке виробляє широкий асортимент продукції. Олія соняшникова, олія ріпакова, олія соєва, олія пальмова, жири харчові та технічні, олія соняшникова, олія ріпакова та шрот соєвий, макуха соняшникова, олія ріпакова.

У 2007 році встановлено 2 преси та 1 жаровню, що збільшило потужність виробництва насіння соняшнику з 500 тонн на добу до 650 тонн на добу.

У 2008 році введено в експлуатацію нове сховище, де одночасно можна зберігати насіння соняшнику, ріпаку та сої (загальна ємність еквівалентна 24 тис. тонн насіння соняшнику). Зараз завод здатний приймати до 3000 тонн олійних культур на добу, з можливістю прийому обох типів насіння одночасно.

У 2010 році на заводі провели чергову реконструкцію і встановили нову маслоекстракційну установку, збільшивши добову потужність виробництва насіння соняшнику до 1000 тонн.

У 2013 році на ПрАТ «Вінницький ОЖК» побудовано та введено в експлуатацію другий цех з добової переробки олії:

- насіння соняшнику – 1300 тонн, або
- ріпак - 1000 тонн, або
- насіння сої - 700 тонн.

Встановлена на заводі екстракційна машина збільшить потужність переробки соняшнику до 1800 тонн на добу.

Добудований і введений в експлуатацію в 2013 році олійнопресовий цех ОЕЗ-2 значно розширив виробничі потужності підприємства і тепер має можливість переробляти дві олійні культури одночасно. Весь технічний процес переробки олійних культур – від прийому насіння до транспортування олії та гранульованого шроту – автоматизовано та здійснюється за допомогою пультів керування.

У 2014 році масловидобувний завод вжив подальші заходи щодо модернізації обладнання та підвищення ефективності виробництва:

- установка розширювача EXP-350 МЛЕ для формування оболонки;
- замінили корпусний кулер;
- установка механічного фільтра ВВП-75 для фільтрації пресованої олії;
- замінили гвинти корпусу;
- автоматична подача сировини до обсмажувальних машин.

У 2014 році на станції очищення стічних вод впроваджено план очищення стічних вод коагулянтами та флокулянтами.

На даний час до складу ПрАТ «Вінницький ОЖК» входять:

- олійний завод по переробці олійних культур потужністю переробки 1000 тонн насіння соняшнику або 600 тонн ріпаку або 355 тонн сої на добу;

- олійнопресовий цех № 2 використовується для переробки насіння олійних культур потужністю добової переробки 1300 тонн насіння соняшнику, 1000 тонн ріпаку та 700 тонн сої.
- установка гідрогенізації потужністю добової потужності 140 тонн саломасової олії нерафінованої та 90 тонн олії рафінованої дезодорованої;
- товарофасувальний цех з випуску олії фасованої в полімерну тару - 30 т/добу, жирів і маргаринів фасованої - 60 т/добу;
- установка пелетування полови продуктивністю до 210 т/добу;
- насіннєвий елеватор ємністю 24 тис. тонн насіння соняшнику;
- елеватор ємністю 3200 тонн;
- ємність зони зберігання нафтосировини – 12 505 м³, ємність зони зберігання залізничної сировини – 3 тис. тонн на добу, місткість контейнерів – 1300 тонн на добу.
- котельня загальною потужністю 30 тонн пари на годину.

Завод має потужні виробничі потужності, здатні переробляти 1,2 млн тонн нафтової сировини на рік. ВОЖК експортує свою продукцію в понад 50 країн світу.

З метою раціонального використання енергії завод має власну котельню для спалювання шкаралупи насіння соняшнику, яка утворюється при переробці насіння соняшнику на олійнопресовому цеху. Отримана пара використовується для технічних процесів і опалення виробничих приміщень заводу. При безвідходній технології виробництва велика частина відходів реалізується у вигляді готової продукції. Ми постійно вживаємо заходів для впровадження екологічно чистих технологій для дотримання екологічних норм.

Головним пріоритетом ПрАТ «Вінницьке ОЖК» є виробництво продукції, яка є конкурентоспроможною та відповідає сучасним вимогам якості та безпеки. ПрАТ «Вінницький ОЖК» випускає широкий асортимент високоякісної продукції, що реалізується великій кількості споживачів.

Асортимент продукції налічує понад 60 найменувань. Пакувальна продукція випускається під торговою маркою «Віолія».

Визначаючи потреби та очікування споживачів щодо якісних показників та асортименту продукції, фабрика постійно розширює асортимент та випускає продукцію відповідно до ДСТУ та власних технічних умов (ТУ). Власні технічні умови відповідають чинним ДСТУ, українським технічним умовам та методичним документам з якості та безпеки харчових продуктів і кормів, розширюючи асортимент та збільшуючи термін придатності виробленої продукції. На даний момент заводом розроблено 29 власних ТУ, згідно з якими під торговою маркою «Віолія» виробляються та реалізуються харчові продукти: олії нерафіновані та рафіновані дезодоровані, олії фасувальні, кондитерські та кулінарні жири, шортенінги, саломо-паста, заміники масла какао. Кормові продукти (шроти) та субпродукти виробництва також виготовляються згідно ДСТУ та власних ТУ.

Продукція заводу виробляється відповідно до затверджених технічних регламентів та інструкцій і відповідає гігієнічним нормам і правилам. Висока якість і безпека олії, жирів, маргарину і борошна, відходів виробництва відповідають не тільки вимогам українських національних стандартів, а й стандартам інших країн, куди транспортується експортна продукція.

На ПрАТ «Вінницький ОЖК» функціонує інтегрована система управління (ІСУ) якості та безпеки харчових продуктів і кормів (шротів) відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001:2009 та ДСТУ ISO 22000:2007. Фабрика сертифікована Системою екологічної стійкості (ISCC). Вся харчова продукція цього заводу отримує гігієнічні та гігієнічні висновки та продукція сертифікована (добровільна сертифікація).

ПрАТ «Вінницьке ОЖК» щорічно підтверджує якість своєї продукції на провідних українських та міжнародних дегустаційних конкурсах, неодноразово ставало переможцем Всеукраїнського конкурсу якості продукції (товарів, техніки, послуг) «100 кращих товарів України» Переможець обласного конкурсу «Кращий бренд Поділля». Продукція

компанії має численні нагороди - Золоту, Срібну, «Золоту зірку якості». ПрАТ «Вінницький ОЖК» – переможець конкурсу на кращу збудовану та введену в експлуатацію у 2013 році будівлю та споруду для будівництва нового олійноекстракційного заводу ОЕЗ-2.

Акціонерне товариство «Вінницький ОЖК» бере активну участь у громадському житті області та країни, здійснює благодійну діяльність, неодноразово отримувало подяки від найбільших організацій України та Вінницької області.

2.2 Аналіз системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Проаналізуємо забезпеченість ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» персоналом, а також ефективність його використання.

По-перше, розглянемо структуру робочої сили за категоріями зайнятих на підприємстві (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Аналіз структури робочої сили ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Категорії зайнятих	Роки						Відхилення			
	2021		2022		2023		2022 р. від 2021 р.		2023 р. від 2022 р.	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього персоналу	708	100	673	100	703	100	-35	-4,9	30	4,5
1. Промислово-виробничий персонал, в тому числі:	629	88,9	600	89,1	628	89,4	-29	-4,7	29	4,8
Робітники	581	82,1	553	82,1	580	82,5	-28	-4,9	27	5,0
ІТР	48	6,8	47	7	49	6,9	-1	-2,1	2	3,0
2. Непромисловий персонал	79	11,1	73	10,9	75	10,6	-5	-6,7	2	1,6
З усього персоналу:										
жінки	418	59,1	417	61,9	437	62,2	-1	-0,4	20	5,0
сумісники	9	1,3	8	1,2	10	1,4	-1	-11,1	2	25,0
особи, які працюють на	6	0,8	7	1,0	8	1,1	1	16,7	1	14,3

умовах неповного робочого часу										
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Аналізуючи показники, наведені в табл. 2.1, можна зробити висновки, що в 2022 році, порівняно з 2021 роком, спостерігається зменшення чисельності персоналу на 35 чол. або на 4,9%. Порівняно з 2022 роком у 2023 році чисельність персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» зросла на 30 чол. або на 4,5%. Позитивна динаміка зростання чисельності працівників підприємства вказує на зростання трудового потенціалу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

У структурі робочої сили за 2021 рік питому вагу посідає промислово-виробничий персонал – 88,9%, непромисловий персонал складає 11,1%. При цьому робітники складають 82,1% персоналу підприємства, а ІТР – 6,8%. В 2022 році питома вага промислово-виробничого персоналу зростає до 89,1%, непромисловий персонал складає 10,9%. Порівняно з попереднім роком незначно знизилась питома вага непромислового персоналу і зросла промислово-виробничого персоналу. При цьому питома вага робітників не змінюється, а питома вага ІТР зростає до 7%. В 2023 році спостерігаються такі зміни: питома вага промислово-виробничого персоналу у порівнянні з 2022 роком зростає до 89,4%, питома вага непромислового персоналу зменшилась в 2023 році до 10,6%. При цьому питома вага робітників порівняно з 2022 роком зросла до 82,5%, а питома вага ІТР знизилась до 6,9%.

У загальній чисельності персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» в 2021 році жінки складають 59,1%, в 2022 році – 61,9%, в 2023 році – 62,2%. Сумісники на підприємстві в 2021 році складають 1,3%, в 2022 році – 1,2%, в 2023 році – 1,4%. Кількість осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, за 2021-2023 рр. склала 6-8 чол.

Традиційним показником статистики людських ресурсів являється середній вік, який розраховується як сума віку всіх співробітників, поділена

на число зайнятих в організації. Також продуктивним є представлення вікової, структури шляхом групування.

Таблиця 2.2 – Вікова структура ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Вікова категорія	Роки					
	2021		2022		2023	
	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%
До 30	158	22,4	155	23,1	161	22,9
30 - 45	192	27,1	180	26,7	190	27
більше 45	358	50,5	338	50,2	352	50,1
Всього	708	100	673	100	703	100

Аналізуючи отримані результати можна зробити висновки, що найбільшу питому вагу у віковій структурі займають працівники віком більше 45 років. За даними відділу кадрів середній вік працівників підприємства складає 47 років. Прослідковується зростання питомої ваги працівників віком до 30 років та від 30 до 45 років, що вказує на збільшення потенціалу «людських ресурсів» на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Проаналізуємо склад персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» за рівнем отриманої освіти. Освітню структуру персоналу наведено в табл. 2.3.

Розраховані показники, наведені в табл. 2.3, показують, що рівень освіти ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» повільно, але постійно зростає за рахунок скорочення частки співробітників з середньою освітою та з неповною вищою освітою. Доля працівників з середньою професійною та повною вищою освітою в 2023 році зростає.

Таблиця 2.3 – Освітня структура персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Рівень освіти	Роки					
	2021		2022		2023	
	Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%
Середня освіта	29	4,1	29	4,3	30	4,2
Середня професійна освіта	131	18,4	122	18,2	130	18,5
Неповна вища освіта	181	25,6	156	23,2	153	21,9
Базова вища освіта	190	26,8	182	27,1	190	27
Повна вища освіта	178	25,1	183	27,2	200	28,4
Разом	708	100	673	100	703	100

Система управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», спрямована на створення умов для розвитку співробітників. Керівництво системою управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» здійснюється директором з персоналу та соціальних питань, основні функції виконуються відділом персоналу.

Основною метою управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є забезпечення того, щоб працівники відповідали кваліфікаційним вимогам відповідно до займаних посад. Крім того, завданнями ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є збільшення обсягів виробництва, творчої віддачі і активності працівників.

Основними функціями системи управління персоналом на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» є:

- залучення людських ресурсів, необхідних для досягнення поставлених цілей;
- навчання та підвищення кваліфікації працівників, забезпечення ефективного виконання поставлених перед ними завдань, прийняття ефективних управлінських рішень;

- оцінювання та атестація працівників відповідно до вимог чинного законодавства;
- формування системи мотивації та підвищення кваліфікації працівників;
- формування кадрового резерву для можливої заміни вакантних посад ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Відділ персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» здійснює такі повноваження:

- формування персоналу;
- ведення особистих справ та трудових книжок працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», керівників і заступників;
- організація та забезпечення атестації працівників;
- організація професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування працівників організації;
- підготовка та подання в установленому порядку всіх видів звітності та актуальної інформації про чисельність і якісний склад особового складу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»
- формування кадрового резерву ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», організація роботи з кадровим резервом і досягнення його ефективного використання;
- забезпечення офіційного зростання працівників;
- управління кадровим обліком персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»;
- організація заходів з охорони праці в ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» та контроль за їх виконанням;
- консультування працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» з юридичних та інших питань та багато іншого.

Кадрова програма ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» покликана забезпечити відповідність рівня кваліфікації його працівників операційним потребам бізнесу та забезпечити навчання працівників

конструкції та безпечній експлуатації ліфтів, стаціонарних компресорів, повітряних каналів; пожежна безпека, електробезпека, перша допомога при нещасних випадках; навчання працівників правилам охорони праці при використанні інструментів та обладнання, правилам безпеки виробництва цукерок, правилам безпеки при холодній обробці металу та виробничій гігієні, електробезпеці, пожежній безпеці, аварії перша допомога тощо.

Автоматизація управління персоналом здійснюється в рамках автоматизованої системи управління підприємством «1С: Підприємство: Зарплата і управління персоналом для України». Аналізуючи інформаційну систему ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», яка забезпечує управління персоналом, варто відзначити, що важливим недоліком її є низька безпека та незахищеність інформації через поширеність програм в Інтернеті.

У травні 2017 року Україна за рішенням РНБО ввела санкції проти російського виробника програмного забезпечення ТОВ «1С» і корпоративного постачальника програмного продукту. За даними СБУ, використання програмного продукту під час війни є загрозою для економіки, оскільки обробка даних здійснюється в Російській Федерації, а робота компанії може бути перервана оновленням спеціальних сервісних програм. Подальше використання продукції з країни-агресора стає неприйнятним для державних органів. Приватні підприємства не мають таких обмежень, і використання продукту здійснюється на власний розсуд. З 2021 року підтримка останньої версії «1С:Підприємство» в Україні припинена. У зв'язку з цим необхідно запропонувати впровадження нової інформаційної системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ» ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ

3.1 Критеріальний аналіз ефективності використання інформаційних систем для покращення управління персоналом на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Для обґрунтування використання нової інформаційної системи управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» було відібрано найпопулярніші інформаційні системи як іноземного, так і українського виробництва:

- Zoho People;
- Hurma System;
- Workable;
- BambooHR.

Прийняття рішення про застосування конкретної інформаційної системи управління персоналом не визначає критерію, з погляду якого можна було б порівнювати альтернативи, оскільки ефективність інформаційної системи неможливо оцінити однозначно. Пропозиції виробників HRM-систем розрізняються за безліччю параметрів: ціною, функціональними можливостями, кількості користувачів, системними вимогами тощо. Проблема вибору оптимальної HRM-системи для укладання контракту між підприємством та її виробником є досить складною: не зовсім ясно, на які особливості пропозицій слід звернути увагу насамперед, а які особливості взагалі не розглядати. Теоретично це означає, що в початковий момент часу система переваг керівника, який приймає рішення на безлічі допустимих альтернатив, не є повною, тобто, незважаючи на наявність усієї необхідної

інформації про альтернативи, він не може порівняти їх між собою. Тим більше, приступаючи до вирішення завдання, неможливо побудувати один критерій, здатний упорядкувати всі альтернативи. Таким чином, мета вищого рівня (впровадження найбільш ефективної інформаційної системи HRM) не є критеріальною, а сама задача є типовим прикладом багатокритеріальної задачі.

Визначимо критерії оцінювання інформаційних систем управління персоналом. Виділені параметри контракту породжують систему цілей, на яку орієнтується підприємство, визначаючи найпривабливіші пропозиції HRM-систем:

- вартість впровадження системи має бути найпривабливішою;
- ефективність системи має бути на високому рівні;
- функціональність системи має бути найбільш численною.

Таким чином, відбувається заміна головної мети прийняття рішення «впровадження найбільш оптимальної інформаційної системи управління персоналом» на три цілі:

1. Впровадити прийнятну за ціною інформаційну систему управління персоналом.
2. Впровадити інформаційну систему управління персоналом з максимальною економічною віддачею.
3. Впровадити інформаційну систему управління персоналом з найбільшою кількістю функцій, що виконуються.

Перша з декларованих цілей є критеріальною: можна з'ясувати, яка з компаній-виробників програмного забезпечення пропонує найбільш вигідну пропозицію, порівнявши можливі пропозиції лише за ціною.

Друга з декларованих цілей також є критеріальною: можна з'ясувати, який економічний прибуток отримає підприємство від впровадження інформаційної системи управління персоналом і за який час.

Третя з декларованих цілей не є критеріальною, оскільки не можна визначити ряд функцій та підрахувати їх кількість, яка компанія запропонує найбільш функціонально велику систему управління персоналом.

Для оцінки обраних альтернативних варіантів інформаційних систем управління персоналом було уточнено критерії, відповідні поставленим цілям і визначено їх коефіцієнти важливості для сегмента бізнесу, що розглядається. Уточнені критерії оцінки інформаційних систем управління персоналом наведено у таблиці 3.1 [24].

Таблиця 3.1 – Критерії оцінки інформаційних систем управління персоналом

Критерії	Zoho People Zoho Corporation, (Індія)	Hurma System Hurma System, (Україна)	Workable Workable, (США)	BambooHR BambooHR, (США)	Вага критерію
1. Зручність у використанні	0,7	0,75	0,65	0,65	0,2
2. Доступність	0,7	0,8	0,6	0,6	0,25
3. Пристосованість до рівня економіки	0,65	0,65	0,7	0,7	0,1
4. Наявність сервісного обслуговування	1	1	1	1	0,05
5. Можливість обрати окремі компоненти програми	0	0	0	0	0,05
6. Ступінь єдності інформації	0,9	0,85	0,75	0,8	0,1
7. Ступінь охоплення діяльності підприємства	0,5	0,55	0,6	0,6	0,25

Коефіцієнт важливості застосовується для достовірної та об'єктивної оцінки інформаційних систем, що впроваджуються. Даний показник визначався шляхом анкетування низки експертів, обраних із числа працівників ЗВО та практичних працівників різних галузей діяльності. Для оцінювання альтернативних варіантів по кожному з критеріїв було запропоновано бальну шкалу в діапазоні від 0 до 1 балу.

Розрахуємо корисність від впровадження кожної інформаційної системи управління персоналом на основі лінійної моделі зважених сум (формула 3.1):

$$U_i = \sum_{j=1}^n x_{ij} \cdot p_j, \quad (3.1)$$

де U_i – корисність i -ої ІС;

x_{ij} – значення j -го критерію у i -ій ІС;

i – кількість ІС;

p_j – вага j -го критерію.

У таблиці 3.2 наведено результати оцінки альтернативних варіантів HRM-систем за функцією корисності.

Таблиця 3.2 – Порівняльний аналіз інформаційних систем управління персоналом

Критерії	Zoho People Zoho Corporation, (Індія)	Hurma System Hurma System, (Україна)	Workable Workable, (США)	BambooHR BambooHR, (США)
1. Зручність у використанні	0,14	0,15	0,13	0,13
2. Доступність	0,175	0,2	0,15	0,15
3. Пристосованість до рівня економіки	0,065	0,065	0,07	0,07
4. Наявність сервісного обслуговування	0,05	0,05	0,05	0,05
5. Можливість обрати окремі компоненти програми	0	0	0	0
6. Ступінь єдності інформації	0,09	0,085	0,075	0,08
7. Ступінь охоплення діяльності підприємства	0,125	0,1375	0,15	0,15
Функція корисності	0,645	0,6875	0,625	0,63

Як показують результати розрахунків, наведені в таблиці 3.2, найбільшу функцію корисності набуває інформаційна система управління персоналом «Hurma System» – 0,6875 бала, що свідчить про її відповідність поставленим цілям. Таким чином, можна зробити висновок, що HRM-система «Hurma

System» найбільш прийятна для ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

Щоб оцінити можливість впровадження даної інформаційної системи, слід розрахувати собівартість впровадження. Для цього скористаємося формулою:

$$C = 3П + H + B + I, \quad (3.2)$$

де $3П$ – витрати на оплату праці робітників, що виконують впровадження та налагодження інформаційної системи;

H – вартість налагодження;

B – вартість програмного забезпечення;

I – інші витрати.

Вартість програмного забезпечення «Hurma System» для комерційних організацій складає 58000 грн.

Суму витрат на оплату праці можна розрахувати за наступною формулою:

$$3П = 3П_o + 3П_d + €CB, \quad (3.3)$$

де $3П_o$ – основна заробітна плата робітників, які виконують налагодження та впровадження інформаційної системи;

$3П_d$ – додаткова заробітна плата робітників, які виконують впровадження та налагодження інформаційної системи;

$€CB$ – єдиний соціальний внесок на заробітну плату робітників, які виконують налагодження та впровадження інформаційної системи.

Оскільки у нашому випадку встановлення та налагодження програми виконує 1 робітник і витрачає на ці процеси 5 робочих днів, тому при окладі програміста 22000 грн. за місяць, заробітна плата на встановлення та налагодження інформаційної системи буде становити

$$ЗП_o = 22000 \cdot 5 / 22 = 10000 \text{ грн.}$$

Додаткова заробітна плата розраховується як 10% від основної заробітної плати програміста:

$$ЗП_d = З_o \cdot 0,1 = 10000 \cdot 0,1 = 1000 \text{ грн.}$$

Єдиний соціальний внесок дорівнює 22 % від суми основної та додаткової заробітної плати розробника:

$$ЄСВ = (З_o + З_d) \cdot 0,22 = (10000 + 1000) \cdot 0,22 = 2420 \text{ грн.}$$

Отже, сума витрат на оплату праці робітника, який виконує налагодження та впровадження інформаційної системи, складе:

$$ЗП = 10000 + 1000 + 2420 = 13420 \text{ грн.}$$

Інші витрати приймаються як 200–300% від основної заробітної плати робітника. Візьмемо значення в 200%, тоді:

$$I_g = 13420 \cdot 2 = 26840 \text{ грн.}$$

Обчислюємо собівартість впровадження інформаційної системи управління персоналом «Hurma System»:

$$C = 58000 + 13420 + 26840 = 98260 \text{ грн.}$$

Таким чином, собівартість впровадження інформаційної системи управління персоналом «Hurma System» на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» становить 98260 грн.

ВИСНОВКИ

Основним завданням бакалаврської роботи було розроблення теоретичних і методичних положень, наукових і практичних рекомендацій щодо удосконалення системи управління персоналом на підприємстві засобами сучасних інформаційних систем, що дало змогу зробити наступні висновки.

1. Були визначені головні поняття та підходи до управління персоналом, які базуються на розумінні та використанні ключових концепцій, таких як розвиток персоналу, мотивація, та комунікація. Різні підходи включають стратегічне управління людськими ресурсами, традиційний підхід, та гуманістичну психологію.

2. Доведено, що управління персоналом визначається як стратегічний і логічно послідовний підхід до управління найціннішим ресурсом організації – персоналом, які у ній працює і реалізує індивідуальний і колективний внесок в досягнення її цілей, підтримуючи постійну конкурентну перевагу компанії. Основу концепції управління персоналом організації в цей час становлять зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати й направляти відповідно до завдань, що ставляться перед організацією.

3. На основі проведених досліджень узагальнено переваги та недоліки найбільш поширених інформаційних систем управління персоналом. Аналіз показав, що найбільш привабливими є системи інформаційні системи Hurma System та Zoho People, які включають повний перелік виділених модулів щодо процесів найму та управління персоналом.

4. Проведений аналіз персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» показав, що на підприємстві в 2020 р. працювало 2094 чол., що на 180 чол. більше порівно з 2019 р. Позитивна динаміка зростання чисельності працівників підприємства вказує на зростання трудового потенціалу та

виробничих можливостей ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат». У структурі робочої сили за 2020 р. питому вагу посідає промислово-виробничий персонал – 89,4%, непромисловий персонал складає 10,6% Система управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» спрямована на створення умов для розвитку співробітників. Керівництво системою управління персоналом ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» здійснюється директором з персоналу та соціальних питань, основні функції виконуються відділом персоналу.

5. Розглянуті можливості та переваги використання нової інформаційної системи. Було здійснено критеріальний аналіз ефективності використання інформаційних систем для покращення управління персоналом на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» на основі функції корисності. Найбільшу функцію корисності отримала інформаційна система управління персоналом «Hurma System», яку пропонуємо до впровадження на підприємстві. Доведено, що запровадження на ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» інформаційної системи управління персоналом «Hurma System» підвищує продуктивність роботи персоналу у 2 рази.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Ansoff H. Igor. (2007) Strategic Management. Palgrave Macmillan. 233p.
2. Peter F. Drucker. (2007) The practice of management. Routledge. 355 p.
3. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник. Видання друге, переробл. і доповнено. Тернопіль: ТНЕУ, 2021. 288 с.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ : ЦУЛ, 2022. 468 с.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навчальний посібник. Київ: Вид-во КНЕУ, 2003. 300 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : Вид-во КНЕУ, 2002. 337 с.
7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Київ : Кондор. 2003. 296 с.
8. Криворучко О.М. Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навчальний посібник. Харків : ХНАДУ, 2016. 200 с.
9. Armstrong M. (2006) A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition, Kogan Page Publishing, London. 978 p.
10. Селютін В.М., Яцун Л.М. Управління персоналом: навчальний посібник. Харків : ХДУХТ, 2021. 188 с.
11. Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Економічні науки*. 2016. №27. С. 17–21.
12. Сидоренко А. О. Сучасні методи управління персоналом підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2023. №14 С. 21–29.

13. Денисенко М. П., Будякова О. Ю., Волощук Ю. В. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. №. 2 (54). С. 137–144.
14. Рарок О. В. Система управління персоналом в сучасних умовах. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2021. Вип. 13. С. 327–332.
15. Петрик Ю. С., Михайленко О.В. Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2023. № 3(1). С. 127–131.
16. Сіцінський А. С. Система управління персоналом та вдосконалення кадрової роботи у правоохоронних органах держави. *Університетські наукові записки*. 2007. № 3. С. 104–108.
17. Ушенко Н. В. Система управління формуванням та використанням персоналу. *Бізнес-навігатор*. 2022. №1. С.105–109.
18. Базалійська Н.П. Сучасні інноваційні персонал технології в системі управління персоналом промислового підприємства. Дніпро: Наукова економічна організація «Перспектива», 2022. 148 с.
19. Корейба, В. Д., Нагорна, І. І. Управління персоналом в умовах всесвітньої пандемії: нові виклики та можливості. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи*. 2021. С. 82–83.
20. Баценко Л. М., Шевченко М. А. Ключові показники ефективності управління персоналом. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law*. 2021. Т. 28. С. 251–257.
21. Пономаренко В.С., Журавльова І.В., Латишева І.Л. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ, 2008. 336 с.
22. Можливості HR-систем: міфи та реальність. URL: <https://www.education.ua/articles/47/> (дата звернення: 07.05.2024).

23. Порівняння популярних HR систем. URL: <https://hurma.work/ru/blog/sravnenie-populyarnyh-hr-sistem/> (дата звернення: 07.05.2024).

24. Азарова А. О., Рибко Н. В., Тямушева В. М. Математичне моделювання людського капіталу підприємства. Сучасні підходи до соціально-економічного, інформаційного та науково-технічного розвитку суб'єктів національного господарства : монографія Дніпро : Пороги, 2023. Розд. 5.4. С. 286–300. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/> (дата звернення: 10.05.2024).

25. Азарова А. О., Домінас А. А. Математичні методи оцінювання людського капіталу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. №1 (244). С. 12–16.

26. Барський Ю.М., Панюк Т. П. Стратегічне управління персоналом як напрям розвитку підприємств молочної галузі Рівненської області. *Ефективна економіка*. 2022. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3610> (дата звернення: 10.05.2024).

27. Управління персоналом : навч.-метод. посібник (укл. Є. О. Снітко, Є. Є. Завгородня). Старобільськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 202 с.

28. Методологія і організація наукових досліджень у галузі інформаційних технологій: навчальний посібник / А. О. Азарова, Н. О. Біліченко, Ю. В. Міронова, Л. М. Ткачук. Вінниця : ВНТУ, 2022. 115 с.

29. Розроблення математичного методу ідентифікації рівня управління людським капіталом підприємства засобами нейромережевих технологій. Scientific research of the XXI century. Volume 1 : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, Los Angeles : GS publishing service. 2021. 430 p. Available at: DOI : 10.51587/9781-7364-13302-2021-001. *Physical and technical & mathematical sciences*. С. 336 – 341.