

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

Кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці

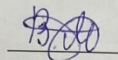
ДИПЛОМНА РОБОТА

Застосування сучасних інформаційних систем в управлінні
персоналом підприємств лісового господарства
(на прикладі СЛКП «ФЛОРА», м. Деражня)

Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 051 Економіка
Освітня програма Управління персоналом та економіка праці

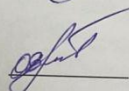
ДРУПЕП. 018086.01.12.00

Виконав
студент 2 курсу
група УПЕПм-22-1



Владислав МАГЕЛЯС

Керівник
к.е.н., старший викладач



Олександр ГОРБАТЮК

Нормоконтролер
к.е.н., доцент



Оксана ЧЕРНУШКІНА

До захисту допускаю:
Завідувач кафедри
HR-інжиніринг у бізнес економіці
д-р екон. наук, професор

Михайло ВЕДЕРНІКОВ

27 11 2023 р

Хмельницький 2023

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет _____ економіки і управління _____
 Кафедра _____ HR-інжиніринг у бізнес-економіці _____
 Рівень вищої освіти _____ другий (магістерський) _____
 Галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки _____
 Спеціальність _____ 051 Економіка _____
 Освітня програма _____ Управління персоналом та економіка праці _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
 HR-інжиніринг у бізнес-економіці
 Михайло ВЕДЕРНІКОВ
 «15» серпня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

Магеляс Владислав Юрійович

1 Тема роботи: Застосування сучасних інформаційних систем в управлінні персоналом підприємств лісового господарства (на прикладі СЛКП «ФЛОРА», м. Деражня)
 керівник роботи Горбатюк Олександр Вікторович, канд.екон.наук

Затверджено наказом ректора університету від «15» серпня 2023 року №30.

2 Строк подання студентом роботи на кафедру: «01» грудня 2023р.

3 Вихідні дані до роботи: інформаційною базою дослідження є законодавчі та правові документи України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, інтернет джерела та довідники, матеріали періодичних видань.

4 Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): У першому розділі розглянуто теоретичні основи використання ІС в Управлінні персоналом. У другому розділі проведено аналіз системи управління персоналом та господарської діяльності СЛКП «ФЛОРА». У третьому розділі розглянутий світовий досвід використання інформаційних систем та модернізації ІС на СЛКП «ФЛОРА»

5 Перелік ілюстративного матеріалу: Таблиця. Аналіз систем управління персоналом на підприємствах; Рисунок. Технології управління персоналом; Таблиця. Сучасні методи розвитку персоналу підприємства; Рисунок. Типи та функції інформаційних систем в управлінні персоналом; Таблиця – Загальна характеристика СЛКП «ФЛОРА»; Таблиця. Основні техніко-економічні показники діяльності СЛКП «ФЛОРА»; Таблиця. Аналіз елементів операційних витрат СЛКП «ФЛОРА»

6 Консультанти розділів дипломної роботи

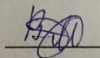
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання: «15» серпня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

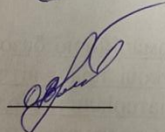
Назва етапів(розділів) дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітки
1 Теоретична частина	31.10.2023 – 10.11.2023	Виконано
2 Аналітична частина	11.11.2023 – 20.11.2023	Виконано
3 Проектно- рекомендаційна частина	21.11.2023 – 30.11.2023	Виконано
4 Рецензування роботи	01.12.2023 – 05.12.2023	Виконано
5 Підготовка роботи до захисту (Доопрацювання згідно зауважень, нормо контроль)	06.12.2023 – 10.12.2023	Виконано
6 Захист дипломної роботи	11.12.2023 – 22.12.2023	Виконано

Студент



Владислав МАГЕЛІАС

Керівник роботи



Олександр ГОРБАТЮК

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота «Застосування сучасних інформаційних систем в управлінні персоналом підприємств лісового господарства (на прикладі СЛКП «ФЛОРА», м. Деражня)»

Виконав студент гр. УПЕПм-22-1 - Магеляс Владислав Юрійович

Керівник - Горбатюк Олександр Вікторович, канд. екон. наук.

Обсяг – 104 с., 13 рис., 20 табл., 12 додатків, 39 джерел.

Ключові слова: інформаційні системи, HRIS, HRMS, BAS, система управління персоналом.

Мета дипломної роботи: розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА» на основі впровадження сучасних інформаційних технологій в управлінні персоналом

Об'єктом дослідження у магістерській роботі є система управління персоналом на лісогосподарському підприємстві СЛКП «ФЛОРА».

У першому розділі розкрито зміст поняття «інформаційні системи» та їх види. Розглянуто питання управління працівниками та обґрунтування структури системи управління персоналом у ринковій економіці.

У другому розділі надано загальну характеристику СЛКП «ФЛОРА» та основних напрямів його діяльності. Виконано аналіз системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА» аналіз фінансових результатів діяльності та фінансового стану підприємства, огляд інформаційних систем на підприємстві

У третьому розділі розглянутий світовий досвід інформаційних систем, вітчизняні та зарубіжні аналоги, вибір інформаційної системи за для покращення управління персоналом на підприємстві.

Дата



Підпис

ЗМІСТ

Вступ.....	5
1 Теоретичні основи використання інформаційних систем в управлінні персоналом.....	8
1.1 Сутність та особливості інформаційних систем в управлінні персоналом.....	8
1.2 Види та функції інформаційних систем в управлінні персоналом	20
1.3 Переваги та недоліки використання інформаційних систем в управлінні персоналом.....	28
Висновки до розділу 1.....	32
2 Аналіз господарської діяльності та системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА».....	34
2.1 Організаційно-економічна характеристика СЛКП «ФЛОРА»....	34
2.2 Аналіз системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА».....	45
2.3 Інформаційні системи, що використовуються в управлінні персоналом СЛКП «ФЛОРА»	54
Висновки до розділу 2.....	66
3 Напрями удосконалення інформаційних систем в управлінні персоналом СЛКП «ФЛОРА».....	68
3.1 Світовий досвід використання інформаційних систем в управлінні персоналом.....	68
3.2 Можливі шляхи модернізації інформаційного забезпечення управління персоналом СЛКП «ФЛОРА».....	72
3.3 Вибір та обґрунтування інформаційної системи для СЛКП «ФЛОРА».....	84
Висновки до розділу 3.....	94
Висновки.....	96
Перелік джерел посилання.....	100
Додатки.....	104

ВСТУП

В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій все більшої актуальності набуває їх впровадження в систему управління персоналом сучасних організацій. Адже саме працівники, їх інтелект, креативність та вміння ефективно працювати з інформацією є головним ресурсом та конкурентною перевагою компаній.

Використання інформаційних систем в HR-менеджменті надає цілу низку переваг, а саме: автоматизація рутинних процесів, швидкий збір та обробка даних про персонал, можливості аналітичної обробки, побудови звітності та прогнозування показників ефективності персоналу.

На разі вже важко уявити ефективне функціонування системи управління персоналом без застосування спеціалізованих інформаційних рішень, починаючи від електронного кадрового обліку і закінчуючи автоматизованою HR-аналітикою великих масивів даних про працівників.

Сучасний світ зазнає численних трансформацій у сфері управління персоналом та економіки праці, які вимагають високого рівня знань та професійних навичок від фахівців у галузі управління персоналом. Впровадження новітніх технологій, зміни в законодавстві про працю, а також розвиток сучасних організаційних практик зробили цю галузь однією з найбільш динамічних і важливих для успішної діяльності підприємств та організацій.

Однією з ключових тенденцій є цифровізація процесів управління персоналом. Все більше компаній використовують інформаційні системи для автоматизації найму, оцінки персоналу, навчання та розвитку працівників. Це дозволяє підвищити ефективність HR-процесів. Інформаційні системи та використовувані в їх рамках інформаційні технології є наслідком усіх рішень

менеджерів. Велике коло питань, пов'язаних із інформаційним забезпеченням процесу управління персоналом, розглянуто в працях таких науковців, як Ведернікова М.Д., Василів Б. В., Довгань Л. Є., Згуровський М. З., Коноваленко І. І., Михайленко В. М., Науменко Л. М. та інші.

Сучасні тенденції в управлінні персоналом вимагають від фахівців обізнаності в новітніх технологіях, розуміння потреб працівників, а також гнучкості і креативності в підходах до організації праці персоналу. Отже, використання інформаційних технологій в HR є надзвичайно актуальною та значимою для підвищення ефективності функціонування будь-якої сучасної компанії чи організації.

Мета дипломної роботи: розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА» на основі впровадження сучасних інформаційних технологій в управлінні персоналом.

Основними завданнями виконання дипломної роботи є:

- проаналізувати теоретичні основи та сучасні тенденції використання інформаційних технологій в управлінні персоналом;
- дослідити особливості і проблеми системи управління персоналом на лісогосподарських підприємствах;
- проаналізувати діяльність СЛКП «ФЛОРА» та її HR-процеси;
- провести огляд існуючих на підприємстві інформаційних систем для управління персоналом та оцінити їх ефективність;
- обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення інформаційного забезпечення системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА» ;
- розробити рекомендації з практичного впровадження сучасних інформаційних технологій в управління персоналом СЛКП «ФЛОРА» .

Об'єктом дослідження у магістерській роботі є система управління персоналом на лісогосподарському підприємстві СЛКП «ФЛОРА» .

Предметом дослідження виступають застосування сучасних інформаційних систем в управлінні персоналом СЛКП «ФЛОРА».

У роботі використовуються наступні методи дослідження: теоретичні - аналіз наукової літератури, узагальнення, порівняння для дослідження сучасного стану впровадження інформаційних технологій в управлінні персоналом; емпіричні - спостереження, порівняння, аналіз документації СЛКП «ФЛОРА» для аналізу особливостей його кадрового менеджменту та інформаційних систем; методи моделювання та прогнозування для розробки рекомендацій щодо вдосконалення інформаційного забезпечення управління персоналом СЛКП «ФЛОРА».

Дипломна робота виконана з використанням матеріалів підприємства СЛКП «ФЛОРА», яке займається лісовідновленням, рубками пов'язаними з веденням лісового господарства, лісозаготівлею, переробкою деревини.

Інформаційною базою при написанні роботи слугували теоретичні праці видатних вітчизняних та зарубіжних вчених, інформація періодичних та електронних видань щодо сучасних інформаційних систем, фінансова та статистична звітність підприємства СЛКП «ФЛОРА».

Практичне значення полягає у тому, що запропоновані можливі шляхи модернізації інформаційного забезпечення управління персоналом СЛКП «ФЛОРА» дозволить підвищити ефективність управління персоналом підприємств лісового господарства.

Робота складається зі вступу, трьох розділів і висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного тексту становить 104 сторінки, включає 20 таблиць, 13 рисунків. Перелік джерел посилання налічує 39 найменувань.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Сутність та особливості інформаційних систем в управлінні персоналом

У сучасних умовах становлення ринкової економіки існує потреба в розробленні інноваційних підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що основним ресурсом підприємства є його працівники, а за його межами – споживачі продукції, її якість і конкурентоспроможність, забезпеченням якої виступає персонал. Технології, на яких основоположним є система управління персоналом, потребують постійного удосконалення та уточнення, оскільки ринковий простір функціонування національних підприємств має тенденцію до змін, тому з метою створення високоефективної системи управління персоналом. Швидке впровадження нових технологій, сучасних форм організацій виробництва, скорочення і навіть зникнення окремих підприємств, створення нових сфер зайнятості, електронне спілкування та мережа інтернет змінюють способи ведення бізнесу і комунікацію людей у системі управління персоналом на підприємстві. Визначення необхідності розвитку даної системи стає потребою у застосуванні на підприємствах інноваційних технологій та сучасних методів використання трудових ресурсів.

Управління персоналом на сучасному підприємстві незалежно від форми власності є потужним інструментом забезпечення конкурентоспроможності і розвитку, тому виникає необхідність у розробці та підвищенні ефективності новітньої системи управління персоналом, орієнтуючись на вимоги ринкової економіки [1].

Система управління персоналом, яка існує на провідних вітчизняних підприємствах включає такі підсистеми: підбір та найм фахівців, аналіз та

планування, оцінювання персоналу, здійснення навчання та підвищення кваліфікації персоналу, атестація і ротація кадрів, контроль оплати праці, мотивація персоналу, облік співробітників підприємства, організація трудових відносин на підприємстві, створення умов праці, соціальний розвиток, кадрова безпека. Порівняльний аналіз традиційних і сучасних систем управління персоналом на підприємствах подано в таблиці 1.1 [2, с. 214–223].

Таблиця 1.1 – Аналіз систем управління персоналом на підприємствах

Традиційна система управління персоналом		Сучасна система управління персоналом
Акцент на оперативні завдання	↔	Акцент на стратегію підприємства
Стабільність як основа прогресивного розвитку	↔	Адаптація системи управління персоналом до змін у зовнішньому середовищі
Організаційний вплив	↔	Людський фактор
Головний ресурс - це організаційна структура	↔	Головний ресурс – це кадри підприємства
Розподіл завдань за спеціальністю	↔	Оптимальне групування завдань
Зовнішній контроль	↔	Самоконтроль та самодисципліна
Авторитарний стиль управління	↔	Управління як взаємодія усіх членів організації в загальному успіху
Внутрішня конкуренція	↔	Співпраця колективу
Не зацікавленість працівників в успіху організації	↔	Орієнтація на спільний результат сукупним впливом
Вузкий спектр інтересів в діяльності підприємства	↔	Зацікавленість в суспільних інтересах
Низька схильність до ризику	↔	Впроваджені інновації у зв'язку з ризиками

Науковець П. Друкер вважає, що саме у сфері управління персоналом традиційні базові принципи істотно суперечать реальності та є непродуктивними [3, с. 196]. На нашу думку, існує важливий принцип в

управлінні персоналом – це використання диференційованих підходів і стилів управління для різних груп працівників та окремих працівників у різних видах ситуацій. Різні способи впливу, набір операцій і процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначаються персонал-технологією або технологією управління персоналом [4, с. 61–64].

Відповідно до загальнонаукових позицій, персонал-технологію розуміють як механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом та з метою повного й ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що наявні на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників. На теперішній час у виробництві технологія управління персоналом розуміється як наука і мистецтво управління людьми, механізм взаємодії між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємозв'язку між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників в управлінні кадровим потенціалом підприємства. Під час управління персоналом виділяють декілька видів персонал-технологій: багатоланкові, комунікаційні, індивідуальні та інші. Багатоланкові персонал-технології передбачають виконання серії послідовних взаємозв'язаних завдань, комунікаційні – орієнтовані на встановлення трудових стосунків між окремими працівниками і виробничими підрозділами підприємства, індивідуальні – зосереджені на конкретизації управлінських дій стосовно певного працівника (рисунок 1.1) [5, с. 389–396].

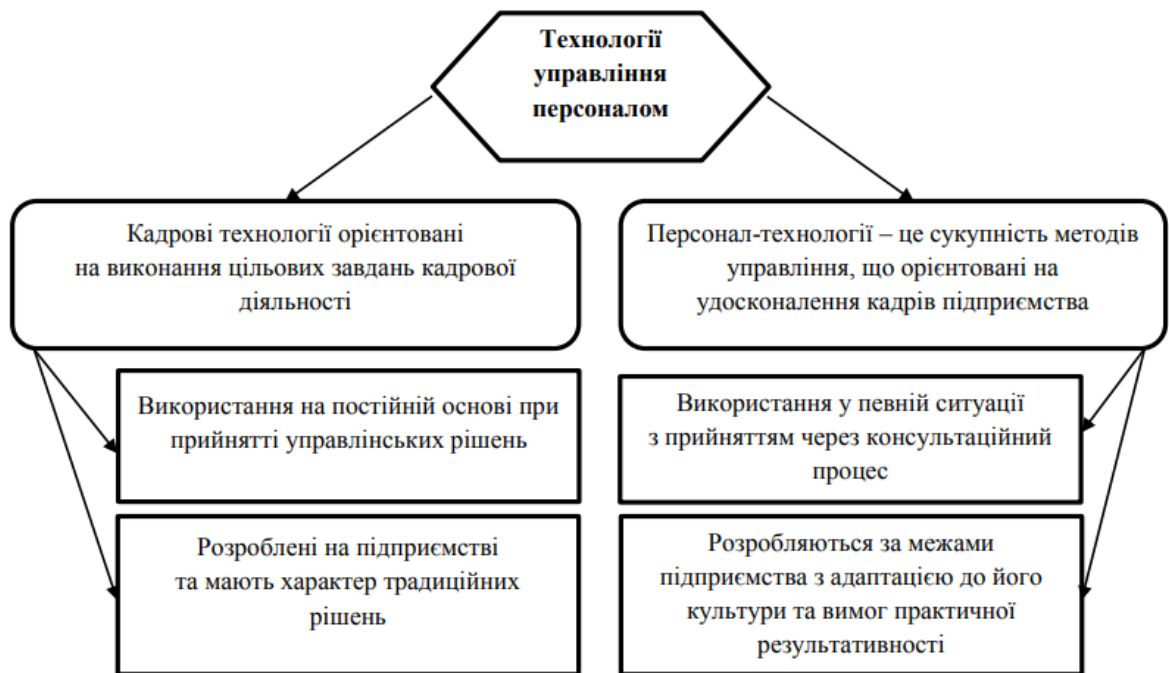


Рисунок.1.1 - Технології управління персоналом

Розроблення і впровадження персонал-технологій роботи з кадрами в організації включає сім типових етапів:

- 1) здійснення діагностики кадрової ситуації;
- 2) корегування діючих положень;
- 3) підготовка та погодження проекту технології;
- 4) підтвердження розробленої технології;
- 5) розповсюдження механізму впровадження заходів;
- 6) здійснення навчання персоналу нової технології;
- 7) призначення відповідальних за впровадження технології.

Дані персонал-технології можна об'єднати в такі групи: персонал-технології позикової праці; навчальні персонал-технології; персонал-технології підбору та найму персоналу; персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу; персонал-технології контролю праці персоналу; інформаційні персонал-технології [6, с. 33–45].

Найпоширеними на сучасному етапі є аут-технології в управлінні персоналом, які у вітчизняній практиці визначаються як форма позикової праці. Аут-технології поділяють на дві групи: передачу окремих функцій спеціалізованим компаніям (аутсорсинг) та передачу спеціалізованій компанії працівників підприємства (аутстафінг, лізинг персоналу). Саме дані технології надають змогу реалізувати такі принципи управління персоналом, як оптимальність та гнучкість [5, с. 389].

Складним моментом у процесі навчання є застосування методів самостійного надбання знань. Використовуючи різні методи розвитку персоналу, можна керувати його компетентністю (таблиця 1.2) [7, с. 55–59].

Таблиця 1.2 - Сучасні методи розвитку персоналу підприємства

№	Метод	Варіанти використання
1	Тренінг	Мінімальна інформація і максимум вправ на відпрацювання навиків. Впровадження для розвитку навиків невеликої групи осіб
2	Кейс Стаді	Технологія для короткострокового навчання менеджерів на основі бізнес-ситуацій. Ціль-навчити аналізувати інформації, Сортувати її для вирішення поставленого завдання, виявляти ключові проблеми, вибирати оптимальне рішення
3	Коучинг	Нова форма консультаційної підтримки, засіб сприйняття, допомоги в пошуку рішень або подолання будь-якої складної ситуації. Завдання коуча полягає у допомозі людині самостійно знайти знання і закріпити на практиці
4	E-learning	Масовий метод дистанційного навчання у вигляді електронних книг, відео уроків, комп'ютерних вправ. Ефективність виявляється в переданні знань великої кількості людей
5	Самонавчання	Проходить в індивідуальному порядку за умови стимулювання навчання з використанням різноманітних матеріалів: книг, документації, аудіо, відео і мультимедійних програм.

На сучасному етапі економічного розвитку також визначаються нові вимоги до рівня підготовки персоналу, коли спостерігається швидке старіння знань, умінь і навичок персоналу, яке має вираження у відставанні індивідуальних знань від сучасних вимог до посади і професії. Системний розвиток персоналу з метою підвищення його компетентності повинен здійснюватися через формування системи безперервного навчання під час

створення умов для повного розкриття потенціалу співробітників, їх здібності робити відчутний внесок у діяльність своєї організації.

Сучасні компанії проводять перевірку працівників на лояльність до компанії з використанням технічних засобів. Новітньою розробкою вчених, що поєднує в собі останні досягнення у сфері психології і біометрії, є безконтактний аналіз психоемоційного стану людини – система «Vibralmage». Дана технологія безконтактно проводить моніторинг рівня емоцій, визначає рівень стресу, тривоги й агресивності людини, а також здійснює детекцію брехні в режимі реального часу. Безконтактність системи дає змогу перевіряти благонадійність співробітників, не принижуючи їх власної гідності і не заподіюючи їм жодної шкоди [8, с. 290–294].

Також для перевірки персоналу на лояльність міжнародна практика використовує сучасну технологію «Mystery Shopping». Методика полягає у залученні ряду агентів, завданням яких є імітація зовнішнього контакту, і оцінки дій персоналу в процесі здійснення операції. З даною технологією можна дізнатися, наскільки лояльний персонал до свого роботодавця, та наскільки співробітники є відвертими і надійними, чи не мають на меті здійснити протиправні та аморальні дії, здатні спричинити шкоду бізнесу.

В сьогоднішній день серйозна боротьба за професійних фахівців. Керівництво кожної компанії розуміє, що успіх значною мірою залежить від кваліфікації співробітників. Внутрішньофірмове навчання не завжди дає змогу розв'язати проблему, особливо якщо фахівці потрібні «тут і зараз». Прогресивні менеджери корпорацій та транснаціональних компаній усе частіше відчувають необхідність у залученні професійних керівників на провідні позиції, оскільки саме від них багато в чому залежить успішний бізнес. Розширення компанії, освоєння нових ринків та регіонів призводить до необхідності пошуку грамотного керівника [9, с. 35–40].

Фахівці вищої ланки, зазвичай, не зацікавлені в роботі, вони не розміщують резюме в загальнодоступних джерелах і не відкликаються на оголошення про вакансії. Пошук даних співробітників звичайними методами часто виявляється малоефективним, ось чому потрібні спеціально навчені професіонали, які зможуть знайти відповідного претендента, встановити з ним контакт і домовитися про особисту зустріч. Завдання досвідченого рекрутера – з'ясувати, що саме не влаштовує топ-менеджера на поточному місці роботи, а іноді і створити ситуацію, за якої його перехід у компанію замовника стане можливим.

Дана технологія є єдино можливим способом, якщо самостійний пошук виявляється безрезультатним або якщо сувора конфіденційність не дає змоги розміщувати оголошення про наявні вакансії. Перевага даного методу полягає в повній гарантії закриття вакансії.

Розвиток персонал-технологій має світовий характер, більшість із них розробили та почали використовувати провідні європейські, американські та японські компанії, кожна з яких має свої особливості, тому назви значної частки персонал-технологій, що використовуються в Україні, пішли від іноземних слів. Проблемним для вітчизняного законодавства залишається використання окремих назв із персонал-технологій, що ускладнює правове забезпечення їх застосування [10, с. 388–392].

Для автоматизації служби управління персоналом в рамках підприємства створюється інформаційна система (ІС). Інформаційні системи в управлінні персоналом - це програмно-апаратні комплекси, призначені для автоматизації та підтримки процесів та задач в сфері управління людськими ресурсами організації. Зазвичай системи управління трудовими ресурсами. (HRMS) у найповнішому, комбінованому варіанті, включають всі ранги управління організацією – операційний, тактичний і стратегічний; а в функціональному плані – кадровий облік, розрахунки з персоналом і систему управління

трудовими ресурсами, що містять в себе модулі найму та підбору кадрів, оцінки, розвитку, навчання та мотивації персоналу, оскільки історія автоматизації кадрових служб почалася практично одночасно з впровадженням інформаційних технологій в управлінні [11].

На сьогодні сучасні інформаційні системи і технології відіграють все більшу роль в процесі досягнення стратегічних цілей підприємства та підвищенні ефективності системи управління персоналом. Це призводить до нових вимог до побудови інформаційних систем і їх функцій. [12. 167 с.] Проте, технології і системи диктують свої характерні умови ведення бізнесу, які змінюють організації. Вага інформаційної економіки постійно зростає.

Соціальні та організаційні зміни в економічному середовищі є численними і масштабними. Використання інформаційної та комунікаційної технології стає необхідною складовою процесу управління персоналом. Інформаційні системи людських ресурсів (HRIS) представляють собою системи, які використовуються для збору, запису, збереження, аналізу та видачі даних, що стосуються людських ресурсів організації, але це не тільки скорочення адміністративних процедур. Важливість системи HRIS багатогранна, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні та підготовці даних для звітів, спрощуванні і прискорюванні процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для відділу кадрів, а також надання своєчасної і різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна зробити стратегічні рішення, пов'язані з іншими видами діяльності компанії.

Планування ресурсів підприємства (ERP) дуже широко застосовується в кадрових службах. Для прикладу, компанія може відстежувати життєвий цикл зайнятості або залучення нової робочої сили. Ці зміни можна розглядати як транзакційні дані, оскільки зайнятість працівників починається і закінчується в рамках організаційної структури однієї компанії. Сучасна економіка знань і статистики праці нав'язує необхідність узгоджених ініціатив в реальному часі,

тому відділ управління персоналом повинен реалізувати ці ініціативи до фактичної зайнятості працівників. З цих причин HRIS-системи окремо від стандартних ERP-рішень і стали автономними платформами з більш широким діапазоном опцій, такі як регульована статистика зайнятості для кожного підприємства.

Є багато термінів, які використовуються в цих системах, але найбільш поширеними є такі: e-HRM (електронне управління людськими ресурсами), HRIS (інформаційні системи людських ресурсів) і HRMS (системи управління людськими ресурсами). Ми повинні знати, що є фундаментальна відмінність між e-HRM і HRIS. HRIS, як інформаційні системи людських ресурсів, має пряме впровадження у відділі кадрів і співробітників в цьому відділі, які є користувачами цієї системи. Термін e-HRM охоплює послуги не тільки для відділу кадрів, але також для широкого кола працівників, потенційних працівників і управління. Ці послуги доступні через Інтернет або Інтранет [13].

Ефективне HRM, з метою забезпечення конкурентних переваг, вимагає адекватної оновленої інформації про поточних співробітників, а також потенційних працівників на ринку праці. ІТ-еволюція поліпшила методіку збору цієї інформації за допомогою розробки систем HRIS.

HRIS включає в себе системи і процеси, які з'єднують функції управління персоналом та інформаційних технологій. Компанії часто вибирають впровадження цієї інформаційної системи після успішного впровадження ERP (планування ресурсів підприємства) і CRM (управління взаєминами з клієнтами), з метою поліпшення процесів, пов'язаних з прийняттям рішень про співробітників. Інформаційні технології дозволили широке впровадження HRIS-додатків, щоб підвищити ефективність роботи в цілому за рахунок підвищення ефективності управління персоналом [14].

HRIS розроблені наступні потреби відділу кадрів або управління компанією. Зміни які відбулися в ролі HR в компанії, також знайшли відображення в розвитку з HRIS. Роль HR в три етапи (рисунок 1.2).

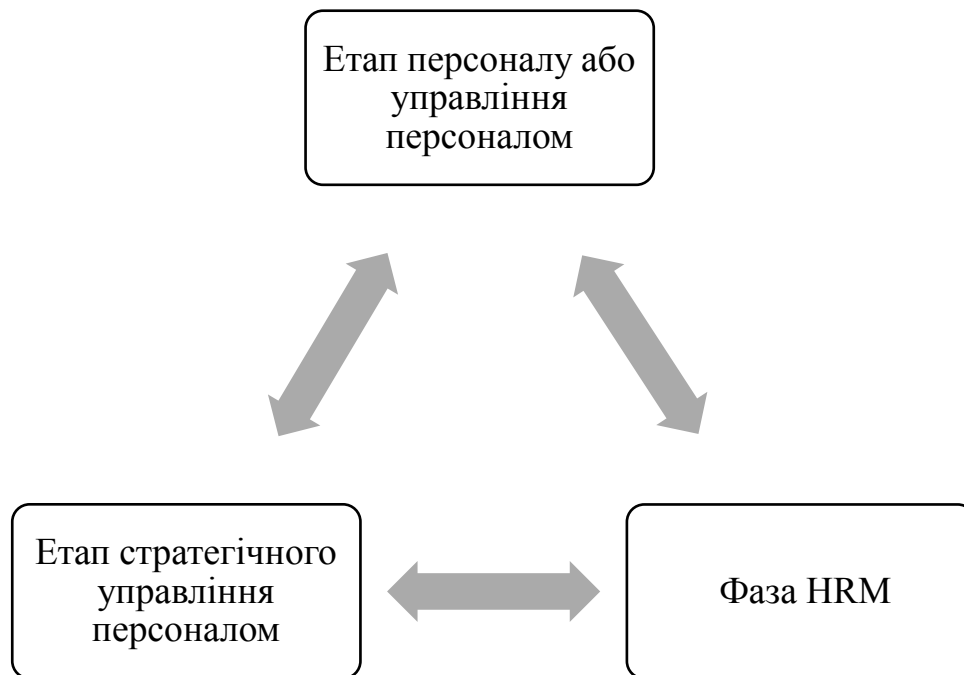


Рисунок 1.2 - Роль HR в управлінні персоналом

Управління персоналом було зосереджено на різні форми послуг в HR-відділах. Ці відділи повинні були збирати і зберігати персональні дані (записи) кожного співробітника, записувати дані про їх заробітну плату, допомогу, відпустки тощо. На наступному етапі, коли стало ясно, що важливість HR набагато вище за персональний менеджмент стає HRM. З тих пір ця функція розроблена і стала дуже важливою, в той час як HR стало конкурентоспроможною частиною [12].

Наступний етап HRIS пов'язаний з прямими або непрямими користувачами. Сучасний HRIS можна вважати основою компанії і він повинен задовольняти потреби всіх зацікавлених сторін компанії. Можна виділити три основні групи: HR-спеціалісти та ті, хто безпосередньо працює в HR-службі,

керівництво компанії та службовці. З розвитком комп'ютерних мереж HRIS вступила в новий етап. Раніше лише навчені працівники, переважно з відділу кадрів, могли виконувати операції на ПК або мейнфреймах через локальну мережу терміналів. Однак раптове розширення мереж і падіння цін на комп'ютери зробили можливим для кожного стати частиною системи, незалежно від того, де він знаходився. За новими умовами користуватися HRIS може кожен співробітник. Рівні використання визначаються потребами та правами доступу. Структура HRIS стає значно складнішою, і нові проблеми виникають, в першу чергу, пов'язані з безпекою і конфіденційністю інформації про співробітників [12].

HRIS, як і інші інформаційні системи, повинні бути гнучкими і адаптуватися до змін. Вони повинні стежити за розвитком організації, щоб задовольнити всі існуючі і нові потреби. З іншого боку, якщо компанія не дотримується нових тенденцій в області інформації і комунікаційних технологій, вона може мати проблеми з неефективними або недостатньо ефективними HRIS (застарілими або непридатними для потреб компанії). Отже, це буде впливати на загальний бізнес, особливо на великих підприємствах зі складною організаційною структурою [11].

HRIS-додатками є системи баз даних, які дозволяють користувачам зберігати і відстежувати всі типи даних, які пов'язані з людським капіталом в компанії. Необхідно звернути увагу на те, що на практиці компанія може придбати часткові програмні рішення, які тільки частково покривають потреби HRM (наприклад, просто набір базової інформації про співробітників і нарахування заробітної плати). Ці системи не можуть бути класифіковані як HRIS, тому що під терміном системи ми маємо на увазі складне і комплексне програмне забезпечення з усіма інтегрованими функціями для HRM. Тільки правильно реалізовані системи, які пронизують всю компанію матимуть

максимально позитивний вплив. Це системи, які використовуються для збору, зберігання, обробки, аналізу, пошуку і поширення інформації HR.

У більшості випадків HRIS містить всі або більшість з наступних функцій:

- збір і моніторинг додатків для роботи або інтернет-рекрутингу – це програма, яка не тільки дозволяє кандидатам претендувати на певну посаду в компанії, але і дозволяє відділу кадрів для збирати і обробляти отримані заявки. У цій функції HRIS застосування методу комп'ютерних систем і мереж дуже важливе, особливо через он-лайн доступ до системи;

- облік всіх персональних даних – це додаток, який має базу даних з даними про всіх співробітників. Дуже важливо для кожної компанії, щоб ці в більшості випадків були стандартизовані;

- функція розрахунку заробітної плати дозволяє автоматизувати процес оплати праці шляхом збору даних про робочий час і відвідуваність, розрахунки різних відрахувань і податків, а також періодично оплачувати дорожні чеки і податкові звіти працівника. Ця функція часто не в повній мірі є частиною HRIS, тому що вона в значній мірі інтегрована в систему для управління фінансами компанії;

- вигідне перебування працівника в компанії, яке проявляється в таких формах як пільги, страхування, розподіл прибутку і пенсійна допомога. Всі співробітники повинні бути інформовані про свої права і зобов'язання. Найбільш важливі заходи включені не тільки в пенсійні плани, придбані поліси страхування життя, але і в розподілі акцій компанії або розподілі прибутку. Основною функцією є моніторинг всіх програм і посібників для того, щоб помітити будь-які потенційні недоліки;

- управління продуктивністю – дуже важливе для кожної компанії, тому що безперервний моніторинг і оцінка мають важливе значення, коли компанія робить висновки про ефективність HRIS. Крім того, важливо, зрозуміти, чи цілі

будуть виконані, і який сегмент потрібно поліпшити. Метою цього процесу є не критика, а розуміння потенційних оновлень і оновлень системи;

- система самообслуговування співробітників – це функція в сучасному середовищі на основі веб-технології, яка дозволяє співробітнику разом з професіоналами у відділі кадрів для управляти базою даних працівника. З правом дозволу вони можуть отримати доступ до даних тільки для читання або зміни статусу [15].

Вибір програмного рішення залежить від керівництва компанії. Це також пов'язано з можливістю внутрішнього розвитку, придбанням повного рішення (аутсорсинг) або оренди ресурсів, тобто хмарних обчислень. Незалежно від вибору управління, потрібно оцінити свої потреби і, таким чином, вибрати програмне рішення, яке буде мати найвищий рівень використання. Можна також вибрати неправильне програмне забезпечення, яке ніколи не буде використовуватися або не володітиме необхідними варіантами. Рішення щодо вибору HRIS має бути прийняте в якості стратегічного рішення [13].

У ситуації, коли адміністративні завдання та завдання HR-відділу стають занадто великими, впровадження HRIS є вирішенням такої проблеми. Компанії вже визнали переваги цього рішення, тому вони постійно впроваджують пакети програмного забезпечення. Таким чином, вони підвищують ефективність всієї організації.

1.2 Види та функції інформаційних систем в управлінні персоналом

Інформаційні системи в управлінні персоналом (ІСУП) розглядаються як ключовий інструмент для забезпечення ефективного управління людськими

ресурсами. Вони виконують різні функції та можуть бути розділені на декілька видів.

HRIS – це програмне рішення, яке використовується для вводу, зберігання, стандартизації й обробки деталізованої інформації про співробітників організації, HR-процедур і політик компанії. HRIS допомагає керувати основними кадровими процесами, максимально автоматизуючи їх.

Типи та функції інформаційних систем в управлінні персоналом зображені на рисунку 1.3.

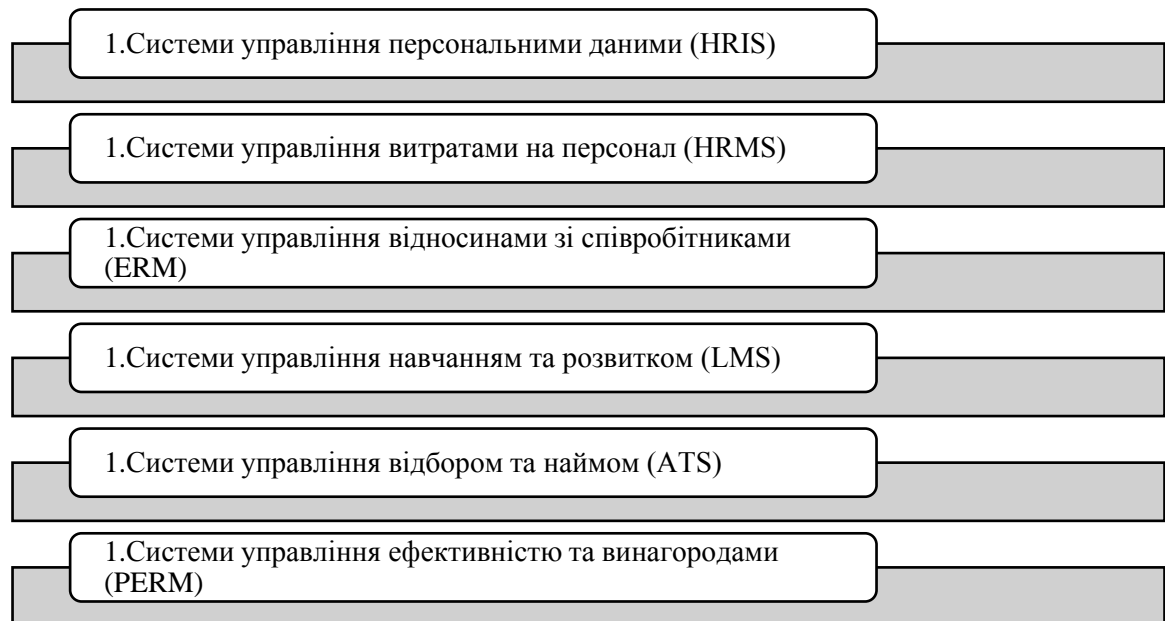


Рисунок 1.3 - Типи та функції інформаційних систем в управлінні персоналом

Система супроводжує весь цикл прийняття рішень, пов'язаних із персоналом, а саме:

- завдання підбору та найму;
- визначення їх навичок та опис відкритих позицій;
- аналіз роботи та ефективності;

- визначення оптимальних компенсацій та пільг;
- інтерактивні робочі процеси.

Системи управління витратами на персонал (HRMS - Human Resource Management System) - це клас інформаційних систем, призначених для комплексної автоматизації завдань в сфері управління персоналом організації.

Основні функції HRMS:

- облік кадрів, ведення особових справ і штатного розпису;
- розрахунок заробітної плати та управління виплатами;
- управління підбором та адаптацією персоналу;
- організація навчання та розвитку працівників;
- формування кадрової звітності;
- аналіз ефективності HR-процесів;
- бюджетування витрат на персонал.

Отже, HRMS дозволяє автоматизувати та оптимізувати всі аспекти роботи з персоналом, а також контролювати витрати на найм і утримання працівників. Це критично важливий інструмент для ефективного HR-менеджменту в сучасних організаціях.

(Human Resources Information System) HRIS і Human Resources Management System (HRMS) часто використовуються як терміни-синоніми. Незважаючи на якусь схожість, відмінність між цими двома системами все ж таки. HRIS відповідає за дані та інформацію про компанію, а от HRM (або HRMS) безпосередньо регулює процеси, пов'язані з продуктивністю співробітників: облік часу, відсутності, постановку цілей, оцінку Performance Review і т.д. Інакше висловлюючись, інформаційна система HRIS регулює більш статичну інформацію у компанії. Система управління ресурсами HRM відповідає за динаміку процесів. HRIS володіє всім необхідним функціоналом, щоб тримати руку на пульсі операційних процесів компанії та успішно планувати стратегічні питання [16].

Дані HRIS надійно захищені завдяки автоматизованим процесам керування дотриманням корпоративних, національних та міжнародних вимог. Оновлення нормативних вимог підтримки стандартів обов'язкової звітності впроваджуються автоматично. Це дає надійну перевагу в порівнянні з використанням таблиць Google.

До того ж, оптимізовані та автоматизовані робочі процеси пропонують зручні інструменти всім співробітникам компанії:

- фахівці з кадрів можуть публікувати заявки на підбір персоналу, отримувати доступ до інформації про співробітників та редагувати її, а також брати участь у адаптації нових співробітників;
- керівники можуть контролювати структуру команди, відстежувати робочий час та відсутність, вимагати зміну заробітної плати підлеглих, а також затверджувати заявки на відпустку та відгули;
- співробітники можуть редагувати свої персональні дані, переглядати структуру організації, звітувати за відпрацьований час та вимагати відпустки.

HR менеджер завдяки HRIS може швидше і простіше виконувати як свою щоденну рутину, так і стратегічні завдання:

- створювати та впроваджувати нові процеси з управління персоналом;
- збирати різнопланову статистику щодо співробітників;
- переконатися, що HR-метрики, такі як дані про відвідуваність та продуктивність співробітників, ефективно реєструються та надійно зберігаються;
- стежити за технологічними досягненнями та тенденціями в галузі інформаційних систем управління персоналом;
- проводити аналіз ефективності персоналу;
- обробляти документацію, виявляти кадрові проблеми та складати звіти щодо аналізу даних [16].

ERM система (Employee Resources Management) – прикладне програмне забезпечення процесу управління персоналом, що входить до складу CRM-систем (Salesforce, SAP, Oracle, Бітрікс, Тетасофт – системи управління відносинами із клієнтами). Основною функцією, що виконує ERM-система, є заповнення «інформаційного провалу» між працівником та організацією для створення емоційно та професійно взаємопов'язаного трудового ресурсу, а також управління:

- профілями працівників – для редагування та додавання інформації про них;
- оплатою праці – працівник може простежити функції, пов'язані із нарахування заробітної плати, інформація про які може бути автоматично надіслана електронною поштою;
- тренінгами та оголошенням – автоматично відповідним робітниками надсилається інформація про можливі семінари, книги чи відеоконференції, що сприятиме їх професійному зростанню;
- зустрічами та завданнями – дозволяє бачити розклад роботи кожного співробітника та поставлені перед ним завдання, що дозволить ефективно використовувати робочий час та доцільно розподіляти обов'язки;
- документообігом – створення єдиного банку даних, можливо і хмарного (Google Cloud, Dropbox) із надання прав доступу до документів, в залежності від посади співробітника;
- комунікацією - створення єдиної мережі для обговорення проектів, внесення змін, коментування роботи. Використання новітніх технологій, таких як ERM-система управління персоналом, дозволить автоматизувати та встановити чіткі правила, принципи роботи і принесе безсумнівну вигоду. Внаслідок цього підвищиться ефективність роботи кожного окремого працівника та підприємства загалом [17].

LMS, або learning management system, являє собою веб-додаток, що дозволяє адмініструвати навчальний курс будь-якого напрямку в процесі дистанційного навчання.

Такі системи дуже широко поширилися останнім часом у зв'язку з пандемією і переходом багатьох навчальних закладів на віддалений або частково віддалений формат діяльності. Є обґрунтовані припущення, що дистанційна освіта буде широко використовуватися і надалі.

Наявність зручної системи управління навчанням дозволяє вирішувати цілий ряд задач, які раніше вимагали великої кількості розрізаних інструментів, в тому числі і паперових записів. Перш за все, LMS дозволяє налагодити процес навчання [18].

Такі системи успішно застосовуються і в корпоративному навчанні, адже вони дозволяють донести до нового співробітника всі стандарти і весь комплекс професійних знань за гранично короткий термін і в зручному форматі. І звичайно, LMS буде незамінна для дистанційного навчання персоналу в мережевих компаніях, для представників і агентів, фрілансерів і т.д.

Moodle (англ. Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment)-модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище - вільна система управління навчанням (LMS). Система дистанційного навчання Moodle - це проект, який розповсюджується безкоштовно як програмне забезпечення з відкритим кодом (Open Source), має можливість налаштування під особливості кожного освітнього проекту, може бути доповнений новими сервісами, знаходиться у постійному розвитку. Координацію проекту здійснює Австралійська компанія Moodle PTY Ltd., засновником якої є лідер та автор проекту Martin Dougiamas. Moodle замислювалась як інструментарій розширення можливостей викладання. Однак архітектура Moodle і закладені в цю платформу принципи виявилися настільки вдалими, що Moodle завоювала визнання світової спільноти. Система Moodle є одним з найпопулярніших

середовищ дистанційного навчання у світі. Система використовується в десятках тисяч навчальних закладів у більш ніж 200 країнах світу і перекладена на 80 мов [19].

В основу створення системи управління навчанням Moodle були покладені принципи, які є узагальненням великої кількості робіт таких вчених, як Лев Семенович Виготський, Джон Дьюї, Жан Піаже, Ернст фон Глазерфельд. Завдяки цим науковим дослідженням отримали розвиток такі напрямки в галузі освіти та психології, як конструктивізм, конструкціонізм, соціальний конструктивізм. На підставі цих напрямків Martin Dougiamas сформулював 5 принципів, покладених в основу Moodle, об'єднавши їх під загальною назвою «соціального конструкціонізму», які наведені нижче.

1) у справжньої навчальною середовищі всі ми одночасно є потенційними вчителями та учнями;

2) ми вчимося особливо добре, коли створюємо або намагаємося пояснити щось іншим людям. Для реалізації цього принципу добре підходять такі інструменти: форуми і блоги, wiki, глосарії, бази даних, семінари;

3) великий внесок у навчання вносить спостереження за діяльністю наших колег;

4) розуміння інших людей дозволить вчити їх більш індивідуально;

5) навчальна середа повинна бути гнучкою, надаючи учасникам освітнього процесу простий інструмент для реалізації їх навчальних потреб.

На підставі цих п'яти принципів можна будувати навчальні співтовариства і ефективно впливати на процеси, що відбуваються в них. Повноцінне використання системи управління навчанням Moodle дозволяє забезпечити:

- a) багатоваріантність подання інформації;
- b) інтерактивність навчання;
- c) багаторазове повторення досліджуваного матеріалу;

- d) структурування контенту і його модульність; створення постійно активної довідкової системи;
- e) самоконтроль навчальних дій;
- f) будівництва індивідуальних освітніх траєкторій;
- g) конфіденційність навчання; відповідність принципам успішного навчання.

Moodle дає можливість проектувати, створювати і надалі керувати ресурсами інформаційно-освітнього середовища. Інтерфейс системи орієнтований на роботу викладачів, які не володіють глибокими знаннями у програмуванні й адмініструванні баз даних, веб-сайтів. Moodle має багато функцій, що полегшують обробку тестів. Можна задати шкалу оцінки, існує механізм напівавтоматичного перерахунку результатів. В системі містяться розвинені засоби статистичного аналізу результатів тестування, складності окремих тестових питань [19].

LMS Moodle надає викладачеві при дистанційному та очному навчанні широкий інструментарій для представлення навчально-методичних матеріалів курсу, проведення теоретичних та практичних занять, контрольних заходів, організації навчальної діяльності студентів як індивідуальної, так і групової, має великий набір засобів комунікації.

ATS - це аббревіатура до «Applicant Tracking System». Це програмний інструмент, який корисний для рекрутерів та сорсерів, який допомагає автоматизувати такі завдання, як відбір резюме, листування з кандидатами, підготовка вакансій та публікація оголошень про найм. ATS – чудовий спосіб впоратися з великим обсягом заявок від кандидатів, а також здатна допомогти визначити найбільш кваліфікованих кандидатів на конкретну посаду і загалом їхню сумісність з цінностями та цілями компанії. Популярність ATS продовжує зростати, адже все більше компаній та організацій усвідомлюють важливість автоматизації, особливо коли мова про масовий найм та HR-процеси [20].

Системи управління ефективністю та винагородами (PERM) є ключовим інструментом для оцінки та управління результативністю працівників в організації. Вони допомагають визначити цілі, проводити оцінку роботи, встановлювати винагороди та стимулювати працівників до досягнення більш високих результатів.

1.3 Переваги та недоліки використання інформаційних систем в управлінні персоналом

Ефективне функціонування підприємства в умовах розвитку в Україні ринкової економіки перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері. Управління персоналом – одна з головних функцій будь-якої організації, що може виявитися тим критичним фактором, який визначає успіх або невдачу організації.

Інформаційні системи використовуються для автоматизації служб управління персоналом на підприємствах. У найбільш повному і комплексному варіанті ці системи охоплюють всі рівні управління бізнесом - оперативний, тактичний і стратегічний; у функціональній частині - кадровий облік, кадровий розрахунок і системи управління трудовими ресурсами, які включають набір і відбір персоналу, оцінку персоналу, навчання, модулі розвитку та мотивації. Усі програмні продукти в арсеналі сучасного менеджера з персоналу можна розділити на такі групи: інформаційно-довідкові системи, програми, що автоматизують різні сфери роботи кадрових служб, модулі, що входять до

складу комплексних продуктів для автоматизації підприємства, спеціалізовані комплексні системи.

Програмні продукти, які автоматизують окремі функціональні задачі – це, як правило, програми кадрового обліку, розрахунку заробітної плати, найму персоналу, атестації, тестування, управління компенсаційним пакетом, оцінювання, навчання, розвитку та мотивації персоналу. Ці програми є кінцевим продуктом, незалежно від рівня розробки. Такі програми призначені для локального застосування невеликими підприємствами для розв’язання обліково-звітних задач у конфігурації «Персонал–Зарплата».

На сьогодні спеціалізовані сучасні комплексні HRM-системи охоплюють широкий спектр діяльності служби персоналу (рисунок 1.4).

кадровий документообіг; табельний облік;
розрахунок заробітної плати; регламентована звітність;
компенсаційний пакет; планування людських ресурсів;
планування фонду оплати праці;
управління компетенціями;
оцінка персоналу;
управління мотивацією;
управління навчанням;
електронне навчання; підбір персоналу;
управління кадровим резервом; HR-портал;
інформаційне самообслуговування; аналітика по персоналу

Рисунок 1.4 – Діяльності служби персоналу

Спеціалізовані комплексні HRM-системи належать до стратегічних інструментів розвитку кадрових служб, які розраховані на довгі роки експлуатації. Програми комплексної автоматизації (програми класу ERP чи

близькі до них) – це найрозвинутіші та складні серед засобів автоматизації діяльності підприємства.

Вимоги до функціоналу HR-модулів цих програмних продуктів не відрізняються від вимог до спеціалізованих комплексних HRM-систем. Найбільш реалізованою сьогодні функціональністю володіють саме спеціалізовані модулі ERP-систем Oracle та SAP. Однак інтегрованість цих модулів має як переваги, так й певні недоліки. Безперечною перевагою такого рішення є повне інформаційне забезпечення з боку інших підсистем управління: фінансової, комерційної, виробничої і т. ін., але достатньо висока автономність кадрової інформації та кадрових процесів істотно знижує цінність цієї переваги. Серед недоліків цих систем можна назвати довгий термін впровадження системи, який може продовжуватися декілька років, високу вартість володіння системою (вартість купівлі програмного забезпечення, впровадження, експлуатації та технічної підтримки), залежність кадрової служби від впровадження системи в інших підрозділах. Тому одним із подальших завдань у розвитку інформаційного забезпечення вважаємо розроблення та впровадження вітчизняних рішень замість HRM-модуля Oracle та SAP [21].

Використання програм для автоматизації управління персоналом, кадрової роботи та підбору персоналу надають працівникам різних рівнів відповідальності додаткових переваг, а саме:

Для керівників вищого рангу:

- інформаційну підтримку прийняття рішень у галузі управління та регулювання взаємовідносин з персоналом;
- підвищення ефективності управління, підвищення віддачі, скорочення витрат;
- юридичну підтримку інтересів підприємства.

Для керівників фінансових служб:

- визначення положень кадрової політики та системи оплати праці; планування та оперативний контроль коштів, відведених на утримання персоналу (бюджетна політика підприємства);

- виявлення планово фактичних відхилень та оперативний маневр трудовими ресурсами та фінансовими коштами.

Для лінійних керівників:

- планування робіт з урахуванням режимів та графіків залучення;
- можливість прийому та оплати виконаних робіт;
- оперативний контроль діяльності співробітників;

Для працівників кадрових служб:

- автоматизований кадровий облік, формування внутрішньої та зовнішньої звітності;
- контроль та моніторинг основних характеристик (показників) співробітників, засоби аналізу;
- підбір та залучення персоналу.

Для працівників бухгалтерії та обліку робочого часу:

- автоматизований розрахунок заробітної плати, формування всієї необхідної внутрішньої та зовнішньої звітності;
- облік робочого часу за відхиленнями або методом «суцільного табелювання» з можливістю використання відомостей автоматизованої прохідної підприємства;

Для співробітників підприємства:

- прозорий доступ до основних документів, які визначають кадрову політику підприємства та регламентують взаємодію з персоналом;
- доступ у межах делегованих прав до документів, які визначають систему оплати праці та матеріального і морального заохочення;
- можливість оперативного ознайомлення з усіма кадровими документами, які мають відношення до конкретного співробітника.

В загальному використання інформаційних систем в управлінні персоналом має свої переваги і недоліки.

Управління персоналом за допомогою інформаційних систем є невід'ємною частиною сучасного бізнесу, проте важливо ураховувати всі аспекти, щоб максимізувати їх переваги та мінімізувати ризики.

Отже, на більшості українських підприємств ще переважають старі підходи до управління персоналом і не впроваджуються нові методи, які вже досить давно втілені у практику зарубіжних підприємств. Для вдосконалення процесів управління персоналом потрібно суттєво реформувати діяльність служб управління персоналом, а також розробляти проекти щодо впровадження сучасних інформаційних систем. Це дасть можливість забезпечити вирішення ключових проблем в тих сферах його діяльності, де це є необхідним та підвищити ефективність роботи персоналу та конкурентоздатність підприємства.

Висновки до розділу 1

Управління персоналом зазнало радикальних змін за останні п'ятдесят років, в той час як технологічний розвиток дозволив перетворення багатьох видів комерційної діяльності. Малим та середнім підприємствам вдалося вирішити завдання управління персоналом, без спеціалізованого програмного забезпечення, більш-менш успішно. Великі підприємства, з численними персоналом і складною структурою не в змозі вирішити дане завдання.

Використання системи HRIS, починаючи від оперативної допомоги в зборі, зберіганні і підготовці даних для звітів, спрощення і прискорення процесів і контролю наявних даних, зниження витрат на робочу силу для

відділів кадрів, і забезпечення своєчасної та різноманітної інформації для керівництва компанії, на основі якої можна робити якісні стратегічні рішення, пов'язані з людським капіталом. Зважаючи на популярність використання інформаційних систем в управлінні персоналом, подальшими перспективними дослідженнями можуть бути впровадження аналітико-синтетичної обробки інформації та безпека інформаційних систем на підприємстві.

Для вдосконалення процесів управління персоналом потрібно суттєво реформувати діяльність служб управління персоналом, а також розробляти проекти щодо впровадження сучасних інформаційних систем. Це дасть можливість забезпечити вирішення ключових проблем в тих сферах його діяльності, де це є необхідним та підвищити ефективність роботи персоналу та конкурентоздатність підприємства.

2 АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СЛКП «ФЛОРА»

2.1. Організаційно-економічна характеристика СЛКП «ФЛОРА»

Спеціалізоване лісогосподарське комунальне підприємство ФЛОРА - це комплексне господарство, яке займається лісовідновленням, рубками пов'язаними з веденням лісового господарства, лісозаготівлею, переробкою деревини.

Підприємство засноване на власності територіальної громади міста Деражня, Деражнянського району, Хмельницької області, управління яким здійснює Деражнянська міська рада Деражнянського району, Хмельницької області.

Місце знаходження підприємства: 32200, Україна, Хмельницька область, Деражнянський район, м. Деражня, вул. Миру, 120.

Підприємство засноване у 2000 році та здійснює свою діяльність на площі лісів, що становить 7251,6 тис. га

Підприємство створене з метою отримання прибутку шляхом обслуговування та задоволення потреб територіальної громади міста Деражня, користування земельними ділянками лісового фонду, ведення лісового господарства, охорони, захисту та відтворення лісів, запровадження в лісогосподарське виробництво нових технологій і передового досвіду підвищення продуктивності лісів, покращення їх складу і раціонального використання.

Предметом діяльності Підприємства є:

- ведення лісового господарства та лісозаготівлі;
- лісівництво та інша діяльність у лісовому господарстві;

– лісозаготівлі, одержання необробленої деревини, ділової деревини, дров для опалення та хмизу;

– лісопилльне та стругальне виробництво;

– відтворення рослин;

– рибне господарство.

Наразі на підприємстві працює 66 штатних працівників, і його структура включає 25 лісничих обходів, автопарк, нижній склад, пилораму, склад тріски паливної та водогосподарський відділ.

В автопарку підприємства 6 вантажних автомобілів, 5 легкових та 4 трактори, за допомогою яких здійснюється лісогосподарські, лісозаготівельні роботи та транспортування деревини . Додаткову загальну інформацію можна глянути у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Загальна характеристика СЛКП «ФЛОРА»

Параметр	Інформація
Повна назва підприємства	СПЕЦІАЛІЗОВАНЕ ЛІСОГОСПОДАРСЬКЕ КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО «ФЛОРА»
Назва ознаки	СЛКП «ФЛОРА»
Код за ЄДРПОУ	31122513
Дата видачі свідоцтва про державну реєстрацію	08.11.2000
Місцезнаходження (пошт. адреса)	Україна, 32200, Хмельницька обл., Хмельницький р-н, місто Деражня, вул. Миру, будинок 120

Комплексна оцінка діяльності підприємства – це сукупність числових характеристик, одержаних в результаті вивчення системи показників, які відображають основні аспекти виробничо-господарських процесів, містять узагальнюючі висновки про результати і ґрунтуються на виявлених кількісних і якісних відмінностях від бази порівняння (нормативів, планових завдань, попередніх періодів).

Розглядаючи діяльність підприємства за 2020-2022 рр., перш за все, потрібно проаналізувати основні техніко-економічні показники, для того, щоб знати реальну картину розвитку підприємства та його подальші перспективи. Для початку розглянемо таблицю 2.2.

Таблиця 2.2 – Основні техніко-економічні показники діяльності СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/ 2020 рр.	2022/ 2021 рр.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	10753	17546	25362	63.22	44.50
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	68	66	63	-2.94	-4.55
Матеріальні витрати, тис. грн	3426	3728	7779	8.80	108.59
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	1918.5	2103.5	3275.5	9.67	55.76
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн	3881	5227	8106	34.63	54.96
Продуктивність праці, тис. грн/особу	158.01	265.42	401.27	67.91%	51.14
Матеріаловіддача, грн	0.7247	0.7247	0.3064	-70.64	44.04
Віддача основних засобів, грн	5.61	8.34	7.74	48.59	-7.18
Оборотність оборотних засобів (кількість оборотів)	2.77	3.36	3.13	21.3%	- 6.8
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	5535,8	7408,6	10259,2	34	38

Аналізуючи динаміку основних техніко-економічних показників СЛКП «ФЛОРА» з 2020 по 2022 роки, можна зробити наступні висновки: Чистий прибуток від продажів зростає на 63,2% і 44,5% відповідно в 2021 і 2022 роках, що свідчить про розширення масштабів бізнесу.

Чисельність штатних працівників зменшилася на 2,94% і 4,55% відповідно, що може бути наслідком оптимізації персоналу.

Матеріальні витрати у 2022 році значно зростуть на 108,59%, а ефективність використання ресурсів потребує аналізу.

Значне зростання продуктивності праці свідчить про ефективне використання кадрів. Зменшення матеріальної продукції та оборотності оборотних коштів у 2022 році вимагає уваги до покращення. Велике збільшення фондів оплати праці може бути пов'язане зі збільшенням заробітної плати працівників.

Таким чином, аналіз свідчить про загальну позитивну динаміку, але також вказує на необхідність зосередитися на певних аспектах використання ресурсів підприємства та витратах.

Для здійснення господарської діяльності кожне підприємство повинно мати певне майно, яке належить йому на правах власності чи володіння. Усе майно, яке належить підприємству і відображене в балансі, становить його активи (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Показники майнового стану СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Одиниця виміру	Рік			Темп приросту, %	
		2020	2021	2022	2021/2020 рр.	2022/2021 рр.
Власний капітал	тис. грн	1408	-165	2513	-109.69	2515.24
Середньорічна вартість основних засобів		1918.5	2103.5	3275.5	9.64	55.79
Середньорічна вартість оборотних активів		3881	5227	8106	35	54.95
Фондоозброєність	тис. грн/особу	62.76	52.82	110.43	-15.86	109.08
Дебіторська заборгованість	тис. грн	336	879	433	161.31	-50.06
Кредиторська заборгованість		2868	3591	4294	25.16	19.56

В процесі функціонування величина активів і їх структура постійно змінюються. Якісні зміни в структурі майна підприємства та джерел цього

майна можна охарактеризувати за допомогою вертикального і горизонтального аналізу звітності з використанням комплексу відповідних показників.

На підставі аналізу даних з таблиці 2.3 про майновий стан СЛКП «ФЛОРА» можна зробити наступні висновки: Статутний капітал значно збільшився на 2515% у 2022 році порівняно з 2020 роком, що свідчить про підвищення фінансової стабільності компанії. Середньорічний темп приросту вартості основних засобів у 2022 році становить 55,79%, що може бути результатом інвестицій у розвиток виробничих потужностей. Середньорічна вартість оборотних активів у 2022 році зросте на 54,95%, що свідчить про розширення операційної діяльності компанії. Збройні сили зростуть на 109,08% у 2022 році, що свідчить про те, що засоби виробництва покращать безпеку праці. У 2021 році зросте дебіторська та кредиторська заборгованість, тому потрібно приділити увагу веденню розрахунків. Отже, в цілому майновий стан підприємства демонструє позитивну динаміку, що свідчить про розвиток його ресурсного потенціалу. При цьому необхідно стежити за розрахунками та станом заборгованості.

П(С)БО 16 «Витрати» визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про витрати підприємства СЛКП «ФЛОРА» та її розкриття в фінансовій звітності. Витрати операційної діяльності групуються за такими економічними елементами:

- матеріальні затрати;
- витрати на оплату праці;
- відрахування на соціальні заходи;
- амортизація;
- інші операційні витрати [22].

До складу елемента «Матеріальні затрати» включається вартість витрачених у виробництві (крім продукту власного виробництва):

- сировини й основних матеріалів;

купівельних напівфабрикатів та комплектуючих виробів;
 палива й енергії;
 будівельних матеріалів;
 запасних частин;
 тари й тарних матеріалів;
 допоміжних та інших матеріалів [22].

Аналіз ефективності діяльності підприємства був би неповним без аналізу елементів операційних витрат (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Аналіз елементів операційних витрат СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021
Матеріальні затрати, тис. грн	3426	3728	7779	8.80	108.32
Витрати на оплату праці, тис. грн	6636	8589	11459	29.40	33.75
Відрахування на соціальні заходи, тис. грн	1156	1593	2085	37.83	31.01
Амортизація, тис. грн	526	917	1277	74.05	39.21
Інші операційні витрати, тис. грн	1866	1902	2843	1.93	49.42
Разом	13610	16729	25443	22.86	52.04

Аналізуючи таблицю 2.4, ми бачимо динаміку операційних витрат СЛКП «ФЛОРА» протягом трьох років (2020-2022). Найбільш помітними є такі показники: матеріальні затрати зростали на 8.80% у 2021 році та вражаюче збільшилися на 108.32% у 2022 році. Це може свідчити про значний ріст витрат на сировину або інші матеріальні ресурси.

Витрати на оплату праці також показують стабільний ріст, збільшуючись на 29.40% у 2021 році та на 33.75% у 2022 році. Це може бути результатом збільшення чисельності працівників або підвищення заробітної плати. Відрахування на соціальні заходи також високо зростали, збільшуючись на

37.83% у 2021 році та на 31.01% у 2022 році. Це може бути пов'язано зі збільшенням соціальних витрат на працівників. Амортизація зросла найбільше, збільшившись на 74.05% у 2021 році, і потім її зростання знизилося до 39.21% у 2022 році. Це може бути пов'язано зі заміною обладнання або великими капіталовкладеннями. Інші операційні витрати зростали на 1.93% у 2021 році та на 49.42% у 2022 році, що може свідчити про збільшення різноманітних інших витрат, які не включаються в інші категорії. Загальна динаміка операційних витрат показує ріст на 22.86% у 2021 році та надзвичайно великий ріст на 52.04% у 2022 році.

Аналізуючи дані руху основних засобів СЛКП «ФЛОРА» можна зробити такі висновки:(таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Аналіз руху основних засобів СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Одиниця виміру	Рік			Темп приросту, %	
		2020	2021	2022	2021/2020рр.	2022/2021 рр.
Первісна вартість основних засобів на початок року	тис. грн	4123	4506	5799	9.28	28.68
Знос на початок року		2199	2593	3505	17.96	35.09
Первісна вартість основних засобів на кінець року		4506	5799	8939	28.68	54.18
Знос на кінець року		2593	3505	4682	35.09	33.58
Залишкова вартість основних засобів на кінець року		1913	2294	4257	19.97	85.21
Середньорічна вартість основних засобів		3209.5	4046.5	6598	26.04	63.02
Надійшло за рік основних засобів		3186	7391	11327	131.77	53.49
Вибуло за рік основних засобів за залишковою вартістю		2593	3505	4682	35.12	33.52
Коефіцієнт оновлення	%	0.993	1.83	1.71	84.83	-6.56
Коефіцієнт вибуття		0.808	0.87	0.71	7.67	-18.39
Коефіцієнт зносу		0.808	0.87	0.71	7.67	-18.39
Коефіцієнт придатності		0.596	0.57	0.64	-4.36	12.28

Первісна вартість основних засобів у 2021 та 2022 роках зростає, що свідчить про оновлення основних засобів. Амортизація основних фондів також збільшується внаслідок їх фізичного та морального зносу. Залишкова вартість у 2022 році збільшиться на 85,21%, що активно відображає технічний стан основних засобів. Середньорічна вартість основних засобів у 2022 році зростає на 63,02%, що відповідає загальній тенденції оновлення основних засобів. Темпи оновлення основних засобів є вищими у 2021 та 2022 роках. Таким чином, аналіз показує, що підприємство проводить активну інвестиційну політику в оновленні основних фондів, що позитивно впливає на його виробничий потенціал.

Аналіз ефективності діяльності підприємства був би неповним без розгляду структури основних фондів та обігових коштів (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 – Зміна структури оборотних активів СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Оборотні активи	Рік					
	2020		2021		2022	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Запаси, в т.ч.	1129	-18.71	1813	60.91	943	-48.04
– виробничі запаси	115	60.07	304	163.48	510	67.76
Незавершене виробництво	79	-102.56	-		-	
Готова продукція	935	10.58	1509	61.06	433	-71.3
Дебіторська заборгованість за продукцію (товари, роботи, послуги)	336	57.39	879	161,6	433	-50.43
Дебіторська заборгованість за розрахунками: – за виданими авансами	35	-133.33	36	2.86	1604	4344.44
– з бюджетом	2	95.35	30	1400.	38	26.67
– у т.ч. з податку на прибуток	2	23.53	2	-	2	-
Інша поточна заборгованість	13	-	93	615.38	2	-97.85
Грошові кошти та їх еквіваленти	33	0	1491		253	100.00
Готівка	2	-	7	-	714	-
Рахунки в банках	31	-933.33	1484	4690.32	239	-83.92
Інші оборотні активи	21	-110.00	206	881.00	216	4.85
Усього	1569	30.27	4548	190.1	3489	-23.33

Аналізуючи дані таблиці 2.6, можемо стверджувати, що основу оборотних активів досліджуваного підприємства складають запаси. Проте їх частка за досліджуваний період поступово зменшується. В той самий час помітно зростає частка такого показника, як грошові кошти. В 2022 році різко зростає обсяг дебіторської заборгованості за продукцію. Загалом, вартість оборотних активів підприємства зростає стабільно і швидкими темпами.

Як і кожен абсолютний показник розмір прибутку не завжди характеризує ефективність діяльності підприємства. Тому, щоб оцінити ефективність роботи підприємства, одержаний прибуток необхідно співвідносити зі здійсненими витратами – поточними (собівартість продукції) і авансованими (активи або частини їх). Рентабельність характеризує рівень прибутковості; він більшою мірою, аніж прибуток характеризує кінцеві результати діяльності підприємства. Рентабельність дозволяє зіставити ефективність роботи різних підприємств, прибутковість різних видів продукції тощо (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7 – Аналіз рентабельності СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021/2020 рр.	2022/2021 рр.
Операційні витрати	13610	16729	25443	22.88	52.06
Середньорічна вартість основних виробничих фондів	4314.5	5152.5	7369	9.28	28.62
Середньорічна вартість оборотних засобів	1909.5	3058.5	4018.5	60.16	31.41
Валовий прибуток	3854	9647	14094	150.34	46.14
Чистий прибуток	-	2249	1704	-	-24.30

З таблиці 2.7 бачимо, що рівень операційних витрат на підприємстві з кожним роком збільшується, так само, як і вартість оборотних засобів. Вартість

основних виробничих фондів протягом досліджуваного періоду поступово зменшується.

Чистий прибуток в 2022 році зменшився на 24.30% порівняно з 2021 роком, що може вказувати на зниження прибутковості компанії або збільшення податкових або інших витрат.

Усі ці фінансові показники і темпи приросту важливі для аналізу фінансового стану компанії і можуть вказувати на тенденції в розвитку її діяльності. При детальному аналізі можна з'ясувати причини змін у фінансових показниках і розробити стратегії для подальшого розвитку бізнесу.

Мета проведення фінансового аналізу полягає в оцінці фінансового стану підприємства, вивченні його економічного рівня та оцінці результатів виробничо-господарської та фінансової діяльності. Методика фінансового аналізу включає три взаємопов'язані напрямки: аналіз фінансових результатів діяльності підприємства, аналіз фінансового стану та аналіз ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства.

Показники фінансових результатів характеризують абсолютну ефективність господарювання підприємства. Зростання чистого прибутку створює фінансову базу для самофінансування, розширеного відтворення, вирішення проблем соціальних і матеріальних потреб трудових колективів.

За рахунок прибутку підприємства виконують частину фінансових зобов'язань перед бюджетом, банками та іншими підприємствами. Показники прибутку стають найважливішими для оцінки виробничої і фінансової діяльності підприємств, вони характеризують ступінь його ділової активності і фінансового добробуту (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8 – Аналіз показників прибутку СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022

рр.

Показник, тис грн	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/2020 рр.	2022/2021 рр.
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	10753	17546	25362	62.22	44.50
2. Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	6899	7899	11868	14.5	50.13
3. Валовий прибуток	3854	9647	14094	150.34	46.14
4. Адміністративні витрати	2661	4256	7127	59.84	67.36
5. Витрати на збут	2662	2899	4985	8.92	72.02
6. Інші операційні доходи	14	19	166	35.71	768.42
7. Інші операційні витрати	169	302	734	78.70	142.38
8. Фінансовий результат від операційної діяльності	-1624	2209	1414	235.55	-36.02
9. Інші фінансові доходи	1	-	-	-	-
10. Інші доходи	19	40	768	110.53	1820.00
11. Фінансові витрати	33	-	-	-	-
12. Інші витрати	-	-	74	-	-
13. Фінансовий результат до оподаткування	-1637	2249	2109	237.74	-6.23
14. Витрати (дохід) з податку на прибуток	(13)	-	(405)	-	-
15. Чистий фінансовий результат	-1650	2249	1704	236.30	-24.29

Аналізуючи таблицю 2.8 Динаміка фінансових показників підприємства «ФЛОРА» свідчить про зростання чистого доходу та валового прибутку, але водночас про збільшення адміністративних та витрат на збут. Фінансовий результат від операційної діяльності покращився у 2021 році, але зменшився в 2022 р.

2.2 Аналіз системи управління персоналом СЛКП «ФЛОРА»

Ефективне використання персоналу є запорукою успішної діяльності будь-якого підприємства. аналіз стану використання персоналу дозволяє оцінити раціональність його розстановки, визначити проблеми та резерви, розробити заходи для оптимізації. Для аналізу стану використання персоналу на підприємстві СЛКП «ФЛОРА» були проаналізовані такі аспекти: чисельність та структура персоналу за категоріями, плинність кадрів, продуктивність праці, фонд оплати праці, використання робочого часу. Аналіз чисельності та структури персоналу дозволяє оцінити забезпеченість підприємства трудовими ресурсами за їх якісним складом(таблиця 2.9).

Таким чином, аналіз стану використання персоналу надає інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень в сфері HR.

Таблиця 2.9 – Динаміка середньооблікової чисельності персоналу СЛКП «ФЛОРА» 2020-2022 рр.

Показник	Рік		
	2020	2021	2022
1. Середньооблікова чисельність працівників, всього осіб	68	66	63
2. Абсолютне відхилення, осіб:			
базове:	0	-2	-3
ланцюгове:	0	-2	-3
3. Темп зростання, %:			
базовий:	0	-2,94	-4,55
ланцюговий:	0	-2,94	-4,55
4. Темп приросту, %:			
базовий:	0	-2,94	-4,55
ланцюговий:	0	-2,94	-4,55
5. Середньорічний темп приросту, %	-3,75		

Як бачимо з таблиці 2.9, чисельність персоналу на підприємстві за досліджуваний період постійно скорочувалася.

Структура персоналу підприємства – сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за рядом ознак і категорій. Статєво-вікова структура персоналу підприємства – це співвідношення груп персоналу за статтю (чоловіки, жінки) та за віком (таблиця 2.10).

Таблиця 2.10. – Структура персоналу за статтю СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	2020		2021		2022		Відхилення	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	%	пункти в структурі
Всього працівників, з них:	68	100	66	100	63	100		
жінки	3	4,41	4	6,06	4	6,35	1	1.65
чоловіки	65	95,59	62	93,94	59	93,65	-3	1.65

Загальна кількість працівників зменшилася з 68 у 2020 році до 63 у 2022 році. Загалом існує певний баланс між чоловіками та жінками, але частка жінок у загальній структурі зросла з 4,41% у 2020 році до 6,35% у 2022 році, тоді як частка чоловіків знизилася з 95,59% за той самий період до 93,65%. Чисельність працівників відхилилась від показника попереднього року на 1,65 відсоткових пунктів, причому кількість чоловіків зменшилася, а жінок збільшилася.

Для подальшого аналізу вивчають динаміку руху кадрів на підприємстві. Рух працівників облікового складу на підприємствах характеризується змінами облікової кількості штатних працівників внаслідок прийому на роботу та вибуття з різних причин (таблиця 2.11).

Таблиця 2.11 – Рух персоналу на СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, осіб	65	63	63	-3.08	0
Прийнято штатних працівників, осіб	10	14	9	40.00	-35.71
у т. ч. на новостворені місця	0	0	0	–	–
Вибуло штатних працівників, осіб	17	16	10	-5.88	-37.50
у т.ч. з причин: – змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників)	-	-	-		
– плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни тощо)	17	16	10	-5.88	-37.50
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	68	66	63	-2.94	-4.55
Коефіцієнт обороту з прийняття персоналу	39.71	45.45	31.75	14.49	-30.14
Коефіцієнт обороту зі звільнення персоналу	25.00	24.24	15.87	-3.04	-34.52
Коефіцієнт загального обороту персоналу	38.24	45.45	30.16	18.98	-33.70
Коефіцієнт плинності персоналу	25.00	24.24	15.87	-3,04	-34,52

Загальний тренд вказує на збільшення оборотності персоналу в 2021 році та подальше зниження в 2022 році. Також можна побачити, що облікова кількість штатних працівників залишилася незмінною в 2022 році, але кількість прийнятих і вибулих працівників коливається з року в рік.

Для планування розвитку та використання трудових ресурсів потрібна діагностика в першу чергу кадрового потенціалу. Важливим при дослідженні

ефективності формування персоналу на підприємстві є аналіз кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу підприємства (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12 – Кількісна оцінка трудового потенціалу СЛКП «ФЛОРА» 20-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	68	66	63	-2.94	-4.55
Кількість відпрацьованого робочого часу штатних працівників, людино-годин	197,120	192,720	183,960	-2.23	-4.54
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	240	360	9600	150,00	2666,67
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	–	–	–	–	–
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	–	–	–	–	–

З таблиці 2.12. можемо побачити, що кількість відпрацьованого робочого часу штатних працівників за досліджуваний період зменшується, що пов'язано зі зменшенням кількості штатних працівників на підприємстві.

Різде збільшення кількості невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати і кількості невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин у 2022 році пов'язане з початком повномасштабної війни в Україні.

Метою аналізу показників продуктивності праці є оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Це дозволяє виявити резерви підвищення обсягів виробництва за рахунок більш раціонального використання персоналу.

Запорукою ефективного управління результативністю праці є застосування науково обґрунтованого, практично вивіреного підходу до обчислення її рівня та динаміки можна розглянути у таблиці 2.13. Це знаходить свій вираз в існуванні великої кількості різноманітних методик виміру продуктивності праці залежно від особливостей виробництва та цілей самого дослідження.

Таблиця 2.13 – Аналіз показників продуктивності праці на СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	10753	17546	25362	63,22	44,5
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	68	66	63	-2,94	-4,55
Загальна кількість людино-днів, відпрацьованих всіма працівниками	24,820	24,090	23,095	-2.94%	-4.13%
Загальна кількість людино-годин, відпрацьованих всіма працівниками	197,120	191,040	182,520	-3.08	-4.45
Середньорічна продуктивність праці штатних працівників, тис. грн/особу	158,088	265,424	401,523	67.79	51.24
Середньоденна продуктивність праці працівників, тис. грн/особу	628.74	1,053	1,592	67.59	51.12
Середньогодинна продуктивність праці працівників, тис. грн/особу	78.59	131.72	199.04	67.60	51.01

Аналізуючи дані таблиці 2.13 бачимо, що за досліджуваний період чистий дохід підприємства від реалізації продукції зріс, а чисельність персоналу підприємства та робочий час зменшилися. Це свідчить про підвищення продуктивності праці працівників, що ми наочно бачимо в таблиці.

Трудомісткість продукції – це витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції одним робітником або групою працівників. Тому зростання продуктивності праці тісно пов'язано із зниження трудомісткості продукції (таблиця 2.14).

Таблиця 2.14 – Показники трудомісткості виробництва продукції СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	10753	17546	25362	63,22	44,50
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, людино-годин	197,120	192,720	183,960	-2.23	-4.55
Середньогодинна продуктивність праці штатних працівників, грн/людино-годин	54.50	91.05	137.86	67.01	51.14
Трудомісткість реалізації продукції, людино-годин/грн	0.0183	0.0110	0.0073	-40.00	-33.64

Аналізуючи таблицю 2.14 рівень трудомісткості з року в рік знижується. Це зумовлено підвищенням продуктивності праці персоналу підприємства. Рівень продуктивності праці необхідно розглядати по відношенню до заробітної плати. Між зростанням продуктивності праці та оплатою праці існує тісний зв'язок, тому в процесі аналізу використання трудових ресурсів велике значення має оцінка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та оплати

праці. З підвищенням продуктивності праці створені реальні умови для підвищення рівня заробітної плати. При цьому використання засобів оплати праці має перевищувати темпи зростання продуктивності праці (або дорівнювати їм) темпи зростання заробітної плати. Лише за таких умов можна створити можливості для прискореного розширення відтворення.

До цього правила не відносяться випадки, коли темпи зростання оплати праці перевищують темпи продуктивності праці в результаті ліквідації дискримінації працівників з оплати праці, тобто при підвищенні несправедливо низької оплати праці працівників (таблиця 2.15).

Таблиця 2.15 – Співставлення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати на підприємстві СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік		
	2020	2021	2022
Середньорічна продуктивність праці штатних працівників, тис. грн/осіб	158.08	265.67	401.71
Темп приросту продуктивності праці, %	-	68,18	51,07
Індекс продуктивності праці	-	168.18	151.07
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн	81.70	112.29	162.70
Темп приросту середньорічної заробітної плати одного працівника, %	-	37.28	44.96
Коефіцієнт еластичності продуктивності праці та заробітної плати	-	0.73	44.96
Коефіцієнт випередження приросту продуктивності праці над приростом заробітної плати	-	13.79	6.11

У таблиці 2.15 загальною тенденцією є значне зростання продуктивності праці на підприємстві «ФЛОРА» протягом досліджуваних років, а також зростання заробітної плати. У 2022 році зростання продуктивності праці

вповільнилося, але воно все ще перевищує зростання заробітної плати, що свідчить про підвищення ефективності праці на підприємстві.

Завданням аналізу фонду оплати праці є визначення правильності витрат на оплату праці, виявлення факторів впливу та визначення правильності співвідношення зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати. Аналізуючи фонди заробітної плати, необхідно досліджувати динаміку зміни цього показника та ступінь виконання плану для визначення факторів, що зумовлюють його зміни. Важливим етапом аналізу є вивчення структури фонду оплати праці (таблиця 2. 16).

Таблиця 2.16 – Аналіз складу фонду оплати праці штатних працівників на СЛКП «ФЛОРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	5535,8	7408,6	10259,2	33.84	38.37
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	4421,2	5886,6	7376,3	33.23	25.26
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн	1062,9	1454,5	2773,6	36.85	90.86
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, тис. грн	247,1	345,9	574,6	39.92	66.18
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні), тис. грн	258,7	446,8	1418,7	72.60	217.37
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати, тис. грн	-	18,9	40,5	-	114.29
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн	45,9	67,2	109,3	46.41	62.5
Матеріальна допомога, тис. грн	50,9	67,2	101,8	31.96	51.42
Оплата за невідпрацьований час, тис. грн	548,7	437,3	799	-20.31	82.53

Дивлячись на таблицю 2.16 фонд оплати праці на підприємстві «ФЛОРА» значно зріс протягом років 2020-2022. Це збільшення було обумовлене

зростанням фонду основної та додаткової заробітної плати, а також збільшенням премій та винагород, які носять систематичний характер. Також, в 2022 році відбулося значне зростання оплати за невідпрацьований час і виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Аналіз ефективності оплати праці потрібно проводити за певними показниками, наведеними в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17 – Показники ефективності оплати праці СЛКП «ФЛЮРА» за 2020-2022 рр.

Показник	Рік			Темп зростання, %	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	10753	17546	25362	63,22	44,50
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	5535,8	7408,8	10259,2	33.84	38.37
Зарплатовіддача, грн/грн	1.94	2.37	2.47	22.16	4.23
Зарплатомісткість, грн/грн	158	266	402	68.35	50.75

Аналізуючи дані з таблиці 2.17, чистий дохід від продажів компанії суттєво зростає з 2020 по 2022 роки, причому значне зростання відзначатиметься в 2021 році, але сповільниться в 2022 році. Заробітна плата штатних працівників також зросла, але зростання було меншим за зростання чистого прибутку. У міру зростання доходів від заробітної плати інтенсивність заробітної плати також зростає, що вказує на зростання витрат на оплату праці на одиницю чистого доходу. Загалом дані вказують на підвищення ефективності компанії, але також важливо враховувати інфляцію та інші фактори під час аналізу фінансових показників.

2.3 Інформаційні системи, що використовуються в управлінні персоналом СЛКП «ФЛОРА»

Аналізуючи ефективність інформаційних систем (ІС) на підприємстві «ФЛОРА» є важливим етапом для забезпечення оптимального використання та досягнення стратегічних цілей підприємства. З урахуванням наданих даних, які стосуються задоволеності користувачів інформаційними системами, можна зробити висновки щодо їхньої ефективності та корисності для підприємства. Підприємство використовує такі інформаційні системи:

Бухгалтерська система (BAS): Бухгалтерська система відіграє важливу роль в фінансовому управлінні підприємства. Вона допомагає бухгалтерам ведення обліку доходів, витрат, оподаткування, зарплати та інших фінансових операцій. Якщо бухгалтери відчують комфорт та задоволеність роботою з цією системою, це сприяє точності та ефективності фінансового обліку. «BAS Бухгалтерія» забезпечує вирішення всіх завдань, що стоять перед бухгалтерською службою підприємства, якщо бухгалтерська служба повністю відповідає за облік на підприємстві, серед іншого, наприклад, виписку первинних документів, облік продажів тощо. Це прикладне рішення також можна використовувати виключно для ведення бухгалтерського та податкового обліку, а завдання автоматизації інших служб, наприклад, відділу продажів, вирішувати спеціалізованими прикладними рішеннями BAS або іншими системами.

М.Е.Дос: Ця система використовується для обробки та подання податкових звітів та документів до органів податкової служби. Її ефективність важлива для забезпечення вчасності та правильності податкового обліку та звітності.

М.Е.Дос - це українська програма для обліку та звітності, яка спеціалізується на бухгалтерському обліку і податковому звітності. Ця програма була розроблена компанією Інтернет-інвест, і вона широко використовується в Україні для автоматизації бухгалтерських процесів в різних організаціях та фірмах. Вона дозволяє користувачам ведення обліку фінансових операцій, складання різних звітів і декларацій, а також податкову звітність.

Важливо відзначити, що М.Е.Дос також стала відомою через свою роль в кібератаках, таких як Petya (NotPetya) у 2017 році, де використовувалася для поширення шкідливих програм. Це привело до серйозних наслідків і обмежень щодо використання цієї програми[23].

ЗУП – це потужний інструмент для реалізації кадрової політики підприємства

Програма призначена для автоматизації різних служб підприємства, починаючи від служби управління персоналом і лінійних керівників до працівників бухгалтерії по наступних напрямках:

- потреб в персоналі;
- забезпечення бізнесу кадрами;
- управління компетенціями та атестація працівників;
- управління навчанням персоналу;
- управління фінансовою мотивацією персоналу;
- ефективне планування зайнятості персоналу;
- облік кадрів і аналіз кадрового складу;
- трудові відносини, в тому числі кадрове діловодство;
- розрахунок заробітної плати персоналу;
- управління грошовими розрахунками з персоналом, включаючи депонування;
- вирахування регламентованих законодавством податків і внесків з фонду оплати праці;

– відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства.

У конфігурації особлива увага приділяється автоматизації управлінської діяльності менеджерів по персоналу. Зокрема, в конфігурацію включені наступні інструменти, що дозволяють вирішувати основні завдання, з якими стикаються при плануванні як менеджери по персоналу, так і керівники різних рівнів:

- інструмент набору кадрів, що дозволяє здійснити всю процедуру підбору кадрів, включаючи ведення листування з кандидатами електронною поштою;
- інструмент з планування відпусток працівників;
- інструментарій управління компетенціями та проведення атестацій;
- інструментарій управління навчанням працівників;
- інструмент розробки схем мотивації працівників.

За допомогою прикладного рішення можна вести кадрову управлінську й облікову діяльність декількох організацій, причому в ролі окремих організацій можуть виступати як юридичні особи, так і індивідуальні фізичні особи – підприємці (ФОП) [24].

Планування потреб у людських ресурсах здійснюється в кадровому плані. Вихідні дані для планування можуть надходити з виробничих систем. Кадровий план дозволяє запланувати організаційно-посадовий склад, подієвий план змін організаційно-посадового складу, фонд витрат на оплату праці. За допомогою звітів про стан кадрового плану можна одержати оцінку ефективності робіт з набору співробітників, кількість вакантних робочих місць. Планування потреб у кадрах (рисунок 2.1).

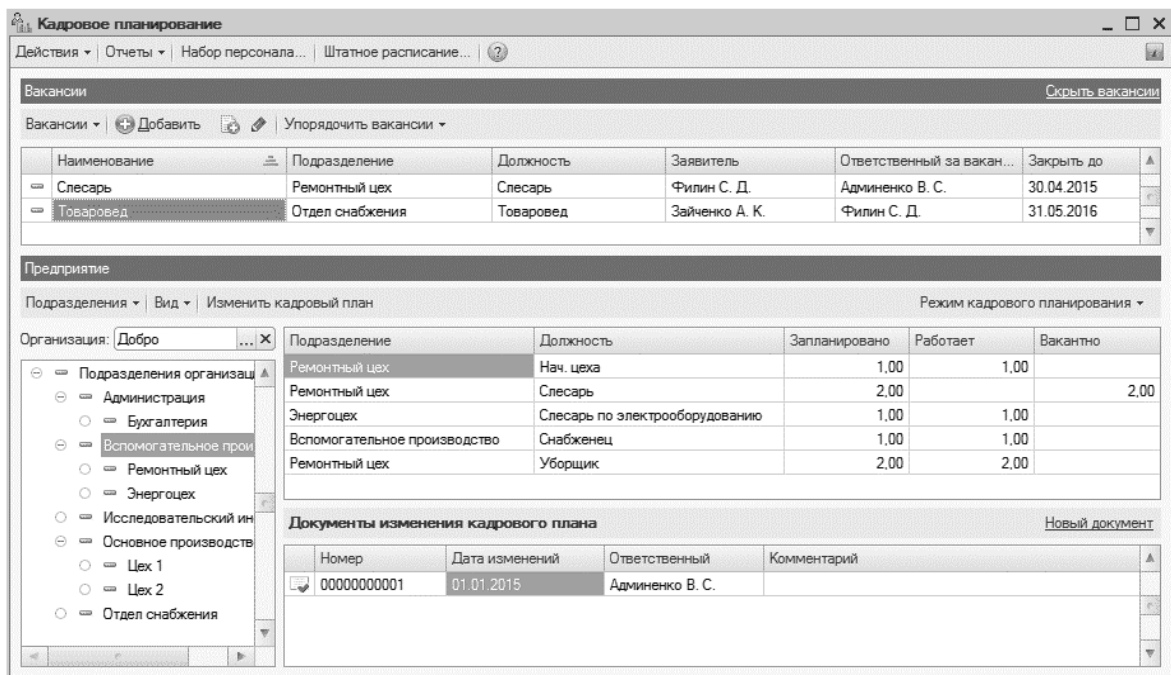


Рисунок 2.1 - Планування потреб у кадрах

Підсистема підбору персоналу призначена для документування та автоматизації процесу підбору та оцінки кандидатів. Підсистема забезпечує зберігання особистих даних про кандидатів, як про фізичних осіб; зберігання матеріалів, що використовуються в процесі роботи з кандидатом, від резюме і до результатів анкетування; підготовку зустрічей з кандидатами і реєстрацію прийнятих рішень аж до прийняття на роботу. Основний інструмент системи — автоматизоване робоче місце менеджера з персоналу, за допомогою якого можна здійснювати всі етапи робіт щодо заповнення вакантних робочих місць [24].

Підсистема навчання персоналу дозволяє планувати навчання співробітників на внутрішніх і зовнішніх курсах навчання. Зберігати структуру курсів, список компетенцій, які можуть бути підвищені завдяки курсу. Фіксація факту проходження курсів і механізм проведення атестацій дозволяє контролювати ефективність навчальних заходів.

Для управління компетенціями програма забезпечує оцінку персоналу, серед іншого, контроль результатів і якості оцінки. На підставі оцінки працівника (атестації) приймаються ключові кадрові рішення: прийом на роботу, ротації, зміна оплати праці, звільнення [24].

«Зарплата і Управління Персоналом» дозволяє розробляти й застосовувати схеми фінансової мотивації працівників з використанням різних показників ефективності діяльності (KPI) як окремого працівника, так і підприємства в цілому. При розробці схем мотивації може бути використана довільна кількість видів нарахувань, при цьому є можливість конструювати сам алгоритм розрахунку нарахування[15].

Прикладне рішення дозволяє вирішити одне з основних завдань планування використання робочого часу — планувати проведення заходів та участь працівників у внутрішніх і зовнішніх заходах підприємства, а також призначати наради й зустрічі працівників підприємства. Для уникнення «накладок» в використанні приміщень «Зарплата і Управління Персоналом» надає відомості про використання приміщень підприємства, в яких ці заходи проводяться.

Планування чергових відпусток працівників підприємства здійснюється на підставі плану важливих заходів підприємства на рік і розкладу участі в них співробітників підприємства, при цьому враховуються побажання працівників і їх керівників. Формується графік відпусток співробітників підприємства і перелік запланованих відпусток. Для затвердження графіка відпусток у програмі використовується система затвердження прийнятих рішень[24].

«Зарплата і Управління Персоналом» передбачає зберігання не тільки особистих даних працівників підприємства, але й службової інформації. До останньої належать: підрозділ, де значиться працівник, його посада, службові телефони й інша контактна інформація. Реєструється і просування працівника

на підприємстві: прийом на роботу, службові переміщення, відпустки та відрядження аж до звільнення [15].

Облік стажу роботи в організації ведеться автоматично в розрізі видів стажу. Всі документи, що виконують будь-які розрахунки в залежності від стажу, автоматично визначають тривалість стажу від дати прийому в організацію. Крім того, реалізовано розрахунок пільгових видів стажу та облік стажу до прийому на роботу в організацію. Для аналізу кадрового складу підприємства за накопиченою інформацією про працівників будується широкий перелік звітів. Серед звітів — списки працівників організації, рух кадрів організації, статистика кадрів організації тощо [24].

Прикладне рішення підтримує ведення військового обліку. У програмі формуються всі необхідні відомості для подання у військкомати.

«Зарплата і Управління Персоналом» підтримує ведення штатного розкладу організацій з можливістю зазначення різних видів тарифних ставок, довільної кількості надбавок, додаткової інформації про штатні одиниці. За штатним розкладом формується вся необхідна звітність.

У програмі автоматизовано кадрове діловодство, включно із заповненням уніфікованих друкованих форм: оформлення трудових договорів, прийом на роботу (форма П-1), кадрові переміщення працівників, табелів обліку використання робочого часу (форма П-5), звільнення з організації (форма П-4).

На підставі кадрових даних будується уніфікована форма П-2 «Особова картка»[24].

Відповідно до затвердженого графіка відпусток формуються накази про надання відпустки працівникам (форма П-3). Ведеться облік використання відпусток. Є можливість відображати відпустки різних видів, у тому числі по вагітності та пологах, по догляду за дитиною, додаткову щорічну відпустку, додаткову відпустку на дітей, чорнобильську відпустку, навчальну відпустку,

відпустку за свій рахунок тощо. Передбачені звіти для аналізу використання відпусток.[24].

Ведеться облік заохочень та стягнень. На підставі документа може бути запроваджено нарахування премії або іншого разового нарахування або утримання [24].

Заплановані відрядження працівників реєструються в програмі, при цьому підготовляються накази про направлення працівників у відрядження, заповнюються посвідчення (уніфікована форма).

Для розрахунку та обліку заробітної плати в програмі автоматизована діяльність як менеджерів, які приймають рішення стосовно розміру заробітної плати персоналу, так і бухгалтерів – розраховувачів заробітної плати.

Автоматизовані:

- розробка схем мотивації працівників;
- розрахунок заробітної плати, що залежить від напрацювань;
- розрахунок широкого кола нарахувань — від оплати по окладу до оплати лікарняних і відпусток по середньому заробітку.

Реалізоване гнучке налаштування використовуваних нарахувань і утримань, зокрема можливість розрахунку сум нарахувань від сум на руки.

Для розрахунку сум нарахувань і утримань в управлінському й регламентованому обліку є можливість використовувати довільні формули, в яких крім описаних користувачами і зумовлених показників (кількість оплачених днів / годин, тарифна ставка та ін.), допускається застосовувати арифметичні дії («+», «-», «,» / «,» * «), математичні функції (макс, мін, окр, цел) і умовні вирази [24].

Розрахунок заробітної плати та управління персоналом забезпечує взаєморозрахунки з працівниками підприємства та облік витрат на оплату праці у складі собівартості продукції та послуг. Автоматизовано весь процес кадрового розрахунку, від документального оформлення обліку фактично

відпрацьованого часу, оплати лікарняних і відпусток до формування документації виплати заробітної плати, міжрахункових розрахунків і вкладів, звітності перед контролюючими органами. Впроваджено основні форми оплати праці, що застосовуються на госпрозрахункових підприємствах: відрядну (з місячною, денною і погодинною ставками оплати праці) і відрядну форму та їх різновиди - погодинно-преміальну, відрядно-преміальну, непряму відрядну та комісійну. Співпраця з працівниками підкріплюється умовами підписаного Цивільного договору (ЦПК) [24].

Гнучкий механізм обліку використання робочого часу дозволяє описувати графіки роботи згідно з прийнятою на підприємстві схемою і реєструвати відхилення від звичайного режиму роботи. Для економії часу при заповненні графіка роботи доступне автозаповнення за визначеними шаблонами, зокрема з урахуванням вечірніх і нічних годин, наприклад змінний графік доба/дві або доба/три. При автозаповненні можуть опціонально враховуватися святкові дні. Реалізована можливість введення докладних і / або зведених табелів обліку робочого часу як первинних документів. Дані табелів використовуються системою при нарахуванні зарплати [24].

З метою забезпечення роботи на підприємствах з великою кількістю працівників основні розрахункові документи забезпечені засобами автоматичного заповнення й розрахунку. Наприклад, автоматичне заповнення табличних частин документів на перерахування внесків, табличних частин розрахунку заробітної плати. Автоматизовано процес виправлення помилок розрахункових документів минулого періоду. У разі введення виправлення система автоматично сторнує невірні записи минулого періоду [24].

Передбачено автоматичне заповнення довідки про доходи співробітника в різних формах для надання в різні організації, наприклад для розрахунку пенсії, отримання субсидії або кредиту.

Крім проведення масових розрахунків заробітної плати «Зарплата і Управління Персоналом» підготовляє всі необхідні уніфіковані форми обліку праці і заробітної плати та інші необхідні звіти, що дозволяють одержати інформацію за будь-який розрахунковий період:

- розрахункові листки;
- розрахунково-платіжні відомості (Форми П-6, П-7, довільна динамічна форма);
- платіжні відомості для отримання грошей через касу;
- видаткові касові ордери;
- зведення по нарахуваннях і утриманнях і таке інше.

Результати розрахунків можуть бути представлені у вигляді аналітичних звітів, наочних графіків і діаграм. Наприклад, «Аналіз неявок» дозволяє проаналізувати в одній обробці всі зареєстровані кадровиком відхилення, відпустки, лікарняні, накази на оплату за середнім заробітком і відразу ж ввести відповідні нарахування [24].

Передбачений звіт для аналізу нарахувань і утримань працівників організацій за довільний період як у вигляді докладної розрахункової відомості, з можливістю виведення не тільки сум нарахувань, а й оплаченого часу, так і у вигляді згорнутої форми без аналітики по працівниках.

Є «Звіт відрахувань до фондів» з докладною інформацією по розрахованих відрахуваннях, ставках і базах, за якими вони були розраховані [15].

Є можливість аналізу стану взаєморозрахунків з працівниками організацій з точністю до співробітника, місяця нарахування і рахунку обліку заборгованості[15].

«Зарплата і Управління Персоналом» забезпечує вирахування регламентованих законодавством податків і зборів: єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування, податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

Система побудови звітів дозволяє виконувати аналіз інформації про податки і збори в різних розрізах, наприклад аналіз сукупного доходу працівників у розрізі видів доходу, суми утриманого ПДФО та суми перерахованого до бюджету за будь-який період [24].

Гнучка реалізація обліку нарахованої зарплати і податків дозволяє довільним чином налаштувати порядок відображення цих сум у витратах підприємства, і автоматично передати ці дані в програму «Бухгалтерія». Для контролю відображення зарплати в регламентованому обліку можна скористатися звітом «Віддзеркалення зарплати в регламентованому обліку» [24].

За результатами обліку доходів, сум обчислених податків і внесків формується регламентована звітність з ПДФО, ЄСВ, звітність до ФСС, звітність до органів статистики (рисунок 2.2).

Прикладне рішення інтегровано з сервісом задачі електронної звітності «FREDO Звіт» для 1С:Підприємство. Сервіс надає можливість безпосередньо з даних інформаційної бази «Зарплата і управління персоналом»:

- сформувати регламентовану звітність (звітність з ПДФО, ЄСВ, звітність до ФСС, звітність до органів статистики, решта звітів заповнюються за даними інформаційної бази «Бухгалтерія»);
- перевірити заповнення (за допомогою вбудованих камеральних перевірок) і роздрукувати документи;
- зашифрувати і підписати електронним цифровим підписом (ЕЦП);
- відправити звіти в контролюючі органи і отримати квитанцію про доставку звіту за призначенням;
- зберегти на електронних носіях;

– отримувати розшифровки показників звітів FREDO Звіт в інформаційній базі 1С:Підприємство [24].

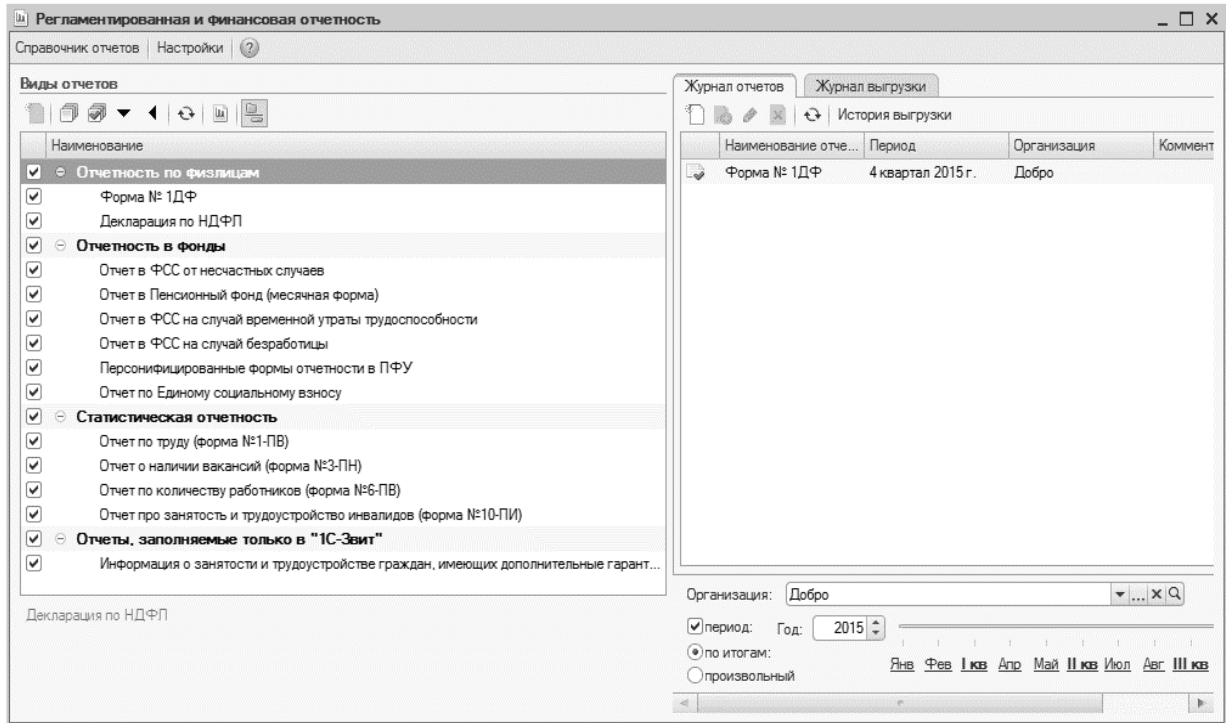


Рисунок 2.2 - Регламентована звітність в програмі Зарплата і Управління персоналом (ЗУП)

Користувачі можуть самостійно вибрати варіант використання підсистеми регламентованої звітності: традиційна підсистема або сервіс CEO.

Тісна інтеграція сервісу CEO з типовими конфігураціями дозволяє передавати дані облікової системи без створення проміжних файлів експорту, а також отримувати розшифровки сум показників звітів сервісу CEO в програмі [24].

Microsoft Excel:

- створення фінансових моделей, прогнозів та аналіз даних за допомогою широкого набору функцій;
- побудова та форматування звітів у табличній формі;

- візуалізація даних за допомогою графіків та діаграм;
- виконання складних розрахунків, застосування формул і фільтрів даних

- автоматизація рутинних процесів за допомогою макросів і VBA

Microsoft Word:

- створення різноманітних документів та шаблонів
- групування та систематизація даних у таблиці
- спільна робота над документами
- інтеграція з іншими додатками (Excel, PowerPoint)
- автоматизація створення однотипних документів за допомогою полів, шаблонів

Застосування цих інформаційних систем на підприємстві «ФЛОРА» сприяє автоматизації та оптимізації багатьох бухгалтерських операцій. Ці інформаційні системи допомагають зменшити ризик помилок, підвищити продуктивність та забезпечити вчасну та точну звітність. У таблиці 2.18 можна розглянути її функції.

Таблиця 2.18 – Функції інформаційних систем СЛКП «ФЛОРА»

Інформаційна Система	Характеристики
Бухгалтерська система (BAS)	- План рахунків для бухгалтерського обліку згідно з законодавством - Облік доходів та витрат - Облік оподаткування - Облік зарплати - Можливість ручного створення додаткових субрахунків та розрізів аналітичного обліку
M.E.Doc	- Обробка та подання податкових звітів - Допомога вчасній та правильній подачі звітності до органів податкової служби
Microsoft Excel і Word	- Створення та обробка документів та звітів - Аналіз даних та можливість побудови фінансових моделей
ЗУП	- інструмент для реалізації кадрової політики підприємства - ведення обліку та звітності

Таблиця 2.18 надає загальний огляд характеристик кожної інформаційної системи на підприємстві «ФЛОРА» і вказує, які функції та можливості мають ці системи. На основі інформації про наявні на підприємстві інформаційні системи можна зробити такі висновки:

існуючі ІС охоплюють окремі функціональні сфери - бухгалтерія, податкова звітність, кадровий облік. Дані розпорошені по різних системах.

бракує інтеграції між ІС. Дані дублюються, потрібно вести додаткові ручні розрахунки. Це збільшує ймовірність помилок.

функціонал існуючих систем обмежений, відсутні можливості поглибленого аналізу даних, планування і моделювання.

зростання масштабів діяльності підприємства потребуватиме більш потужних та гнучких ІС для ефективного управління.

Отже, доцільно розглянути нове комплексне рішення для автоматизації на заміну існуючого набору локальних систем. Це оптимізує процеси та надасть якісно нові можливості бізнес-аналітики.

Висновки до розділу 2

Спеціалізоване лісогосподарське комунальне підприємство ФЛОРА - це комплексне господарство, яке займається лісовідновленням, рубками пов'язаними з веденням лісового господарства, лісозаготівлею, переробкою деревини.

Аналізуючи динаміку основних техніко-економічних показників СЛКП «ФЛОРА» з 2020 по 2022 роки, можна зробити наступні висновки: Чистий прибуток від продажів зростає на 63,2% і 44,5% відповідно в 2021 і 2022 роках, що свідчить про розширення масштабів бізнесу. Чисельність штатних працівників зменшилася на 2,94% і 4,55% відповідно, що може бути наслідком

оптимізації персоналу. Матеріальні витрати у 2022 році значно зростуть на 108,59%, а ефективність використання ресурсів потребує аналізу. Значне зростання продуктивності праці свідчить про ефективне використання кадрів. Зменшення матеріальної продукції та оборотності оборотних коштів у 2022 році вимагає уваги до покращення.

Рівень трудомісткості з року в рік знижується. Це зумовлено підвищенням продуктивності праці персоналу підприємства. Рівень продуктивності праці необхідно розглядати по відношенню до заробітної плати. Між зростанням продуктивності праці та оплатою праці існує тісний зв'язок, тому в процесі аналізу використання трудових ресурсів велике значення має оцінка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та оплати праці. При цьому використання засобів оплати праці має перевищувати темпи зростання продуктивності праці (або дорівнювати їм) темпи зростання заробітної плати. Лише за таких умов можна створити можливості для прискореного розширення відтворення.

Аналізуючи фонд оплати праці на підприємстві «ФЛЮРА» значно зріс протягом років 2020-2022. Це збільшення було обумовлене зростанням фонду основної та додаткової заробітної плати, а також збільшенням премій та винагород, які носять систематичний характер. Також, в 2022 році відбулося значне зростання оплати за невідпрацьований час і виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

Оцінка ефективності інформаційних систем на підприємстві повинна включати аналіз швидкості та точності обробки даних, задоволеність користувачів роботою з ними, їхню здатність відповідати потребам бухгалтерської роботи та вартість підтримки і оновлення. Для підтримки та покращення їхньої ефективності, слід проводити регулярне оновлення і навчання персоналу, а також впроваджувати вдосконалення на основі поточних вимог та технологічних рішень.

3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ СЛКП «ФЛОРА»

3.1 Світовий досвід використання інформаційних систем в управлінні персоналом

За останні роки управління людськими ресурсами (HRM) зазнало значних трансформацій. Фокус змістився з адміністративних завдань управління на стратегічного партнера загальної стратегії організації, значною мірою завдяки потужній підтримці розвитку інформаційних технологій у цій галузі знань. Широке використання інформаційних систем має глибокий вплив на те, як сьогодні здійснюється управління людськими ресурсами. Воно прискорило значну трансформацію процесів і практик управління людськими ресурсами (HR) в організаціях, а саме, як вони збирають, зберігають, використовують і обмінюються інформацією. Деякі процеси управління персоналом стали більш ефективними, а підвищення рівня обслуговування дозволило ширше залучити персонал до розробки бізнес-стратегії. Ця нова роль у бізнес-стратегії призводить до значних змін у роботі HR-служби та її спеціалістів.

На сьогоднішній день традиційні основи побудови системи управління персоналом зазнають кардинальних змін через постійно зростаючий ринок інформаційних продуктів, технологій і рішень. Тому підприємства змушені змінювати підходи, методи та процедури системи управління персоналом відповідно до потреб сучасного бізнесу. За умов кризи в суспільстві та економіці актуальним залишається дослідження у напрямку підвищення ефективності управління трудовими ресурсами за допомогою інформаційних систем.

Сучасна HR (Human Resources) система – це комплекс технологій, що автоматизують і полегшують роботу з персоналом на всіх рівнях, від

оперативного (повсякденний облік даних) до стратегічного (прийняття рішень з розвитку компанії) [25]. Така система забезпечує облік співробітників підприємства, їх посад, структурних підрозділів, а також допомагає розподіляти відповідальність за виконання завдань і контроль за операціями в різних бізнес-процесах. Аналіз світового досвіду показав, що використання інформаційних систем та високих технологій при організації роботи на підприємстві, вже давно стало запорукою швидкого економічного зростання розвинених країн. Тому не дивно, що сучасні вітчизняні компанії також активно використовують подібні системи [26].

Основними програмними продуктами для управління персоналом на пострадянському просторі є: «PersonPro 2.0»; інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії «Протока»; додаток «Відділ кадрів» пакета X-DOOR 5 від компанії «Soft-Taxi»; «1С: Зарплата Управління Персоналом 8» [27].

Для визначення доцільності інформаційних систем в процесі управління людськими ресурсами, потрібно визначити основні переваги та недоліки таких систем. Для початку розглянемо переваги. Основні «плюси» інформаційних систем можна розділити на три групи (рисунок 3.1).

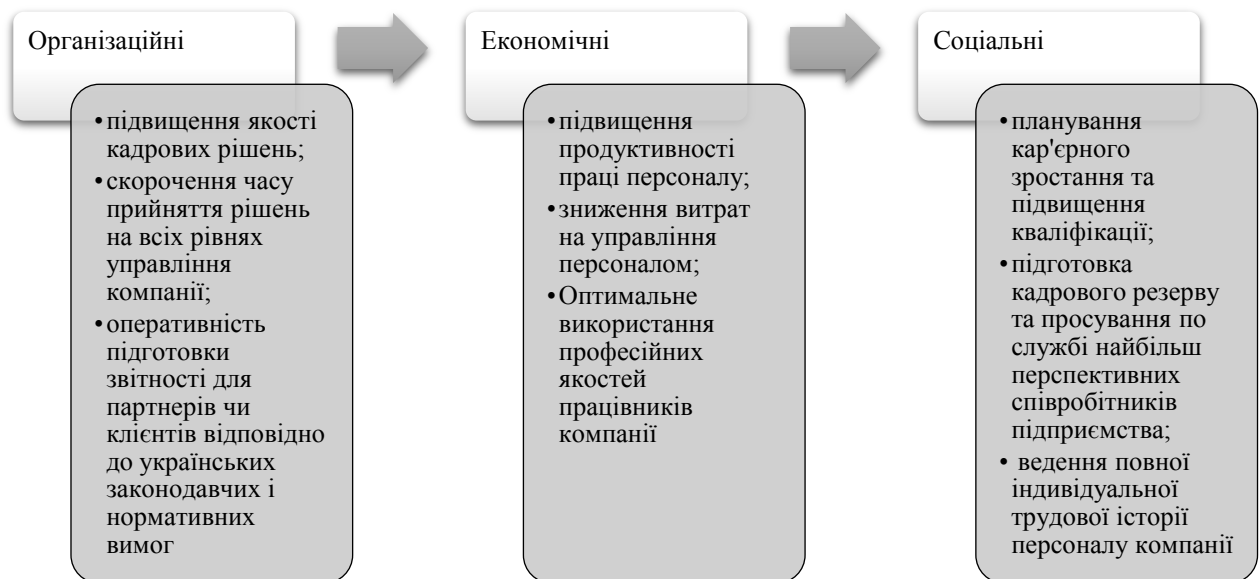


Рисунок 3.1 – Переваги інформаційних систем в управлінні персоналом

По аналогії із перевагами, недоліки інформаційних систем управління персоналом також можна розділити на три групи (рисунок 3.2).



Рисунок 3.2 – Недоліки інформаційних систем в управлінні персоналом

Якщо порівнювати українські програми із закордонними аналогами, то варто відзначити, що наші системи поступаються в плані ефективності та захищеності. До найбільш поширених у світі систем управління можна віднести: «SAP Human Resources Management System»; «Scala HR»; «Axapta HR Management»; «IRenaissance Human Resources / Payroll»; «Oracle Human Resources Analyzer».

Провідні світові компанії, такі як IBM, Oracle, SAP активно розробляють та впроваджують різноманітні HRMS (Human Resource Management System) - системи управління людськими ресурсами. Це комплексні інформаційні

системи, які дозволяють автоматизувати більшість процесів в сфері HR: від пошуку та найму персоналу до аналітики та розвитку співробітників.

Також HRMS часто інтегруються з іншими інформаційними системами компанії, наприклад з бухгалтерським ПЗ або CRM-системою, що дозволяє уникнути дублювання даних і побудувати єдину інформаційну екосистему організації.

Крім комплексних HRMS, активно розвиваються та застосовуються вузькоспеціалізовані рішення для автоматизації окремих HR-функцій: системи тестування і оцінки кандидатів, електронне навчання персоналу (LMS), відеоінтерв'ю та онбординг персоналу і так далі. Це дозволяє гнучко вибудовувати HR-технології під потреби організації.

Ще один цікавий напрямок, який активно розвивається це HR-аналітика. За допомогою передових технологій обробки даних (data science) компанії намагаються виявляти приховані закономірності в сфері людського капіталу і прогнозувати ефективність різних HR-процесів.

Зазвичай використання таких систем здійснюється на підприємствах, де інвесторами або компаніями-партнерами є західні компанії. Для інших є певні недоліки, а саме: висока вартість впровадження закордонних інформаційних систем (витрати на навчання персоналу, встановлення програмного забезпечення, оновлення апаратних засобів, на яких буде встановлено системи); закордонні програмні засоби розраховані на великі підприємства (більше 1 000 працівників); непорозуміння та незадоволення з боку працівників через відмінність моделей управління персоналом на вітчизняних та закордонних підприємствах; наявність програм, які можуть не використовуватись при управлінні персоналом [28].

Для досягнення рівня західних колег, українським підприємцям необхідно зосередити свою увагу на вдосконаленні систем управління

персоналом, шляхом впровадження новітньої техніки та технологій, а також приділяти більше часу на підвищення кваліфікації працівників.

У цілому можна сказати, що автоматизація HR за допомогою новітніх інформаційних систем стає важливим трендом для більшості успішних глобальних компаній, дозволяючи значно підвищувати продуктивність і цінність людського капіталу в організаціях. І цей тренд, швидше за все, буде тільки посилюватися в майбутньому з розвитком цифрових технологій

3.2 Можливі шляхи модернізації інформаційного забезпечення управління персоналом СЛКП «ФЛОРА»

Автоматизація бізнес-процесів будь-якого підприємства є невід'ємною частиною та запорукою його розвитку. Програмні рішення дозволяють комплексно та гнучко підходити до посилення конкурентних позицій та зберігати унікальність. У свою чергу, актуалізація та оновлення програмних продуктів повинні відповідати актуальним вимогам та трендам на ринку. Автоматизація бізнес-процесів будь-якого бізнесу є невід'ємною частиною та запорукою його розвитку. Програмні рішення дозволяють комплексно та гнучко підходити до посилення конкурентних позицій та зберігати унікальність. У свою чергу, актуалізація та оновлення програмних продуктів повинні відповідати актуальним вимогам та трендам на ринку.

Сучасні реалії ведення бізнесу в Україні вимагають пошуку альтернативного продукту та заміни монополіста рішень для автоматизації бізнесу таких як 1С та BAS. Також, поруч із цим, зміна програмного продукту вимагає і навчання персоналу, переорієнтації на нові стандарти ведення обліку. Саме опір змінам, який чинять працівники, вартість аналогів програмних

продуктів найбільше стримує власників бізнесу до пошуку альтернатив звичних програм 1С та BAS [29].

В Україні існують аналоги 1С і знайти рішення, яке повністю задовольнить потреби бізнесу, цілком можливо. Так, ні для кого не секрет, що саме лінійки версій цих програмних продуктів займають до 90% усього ринку програмних рішень, які використовують українські підприємства та установи. Серед найбільш популярних конфігурацій для великого бізнесу є: 1С Управління виробничим підприємством та BAS ERP (Business automation software for enterprise resource planning), які розроблені з урахуванням кращих практик автоматизації великого бізнесу і враховують специфіку регламентованого обліку в Україні. Особливу увагу під час їх розробки було приділено реалізації функціональних можливостей, затребуваних великими підприємствами різних напрямків діяльності, зокрема з технічно складним виробництвом [29].

Середній бізнес найчастіше для автоматизації своїх бізнес-процесів використовує популярні 1С Управління торговим підприємством, BAS КУП (Business automation software for integrated enterprise management), що розроблені для забезпечення ведення управлінського та регламентованого обліку з урахуванням специфіки діяльності підприємств.

Такі версії, як 1С УНФ (Управління невеликою фірмою), 1С УТ (Управління торгівлею), 1С Роздрібна торгівля, BAS УТ (Business automation software for trade management), BAS SB (Business automation software for small company), BAS Роздріб (Business automation software for retail), які не переобтяжені зайвою функціональністю, мають достатній спектр обліку і їх можна легко налаштувати на особливості управлінського обліку в компанії без ведення бухгалтерського обліку, що пояснюється переважно використанням їх для спрощеної системи оподаткування суб'єкта господарювання, призначені для малих підприємств [29].

Для автоматизованого ведення лише бухгалтерського обліку і комплексного формування регламентної звітності досі популярними є 1С Бухгалтерія для України та BAS Бухгалтерія (Business automation software for accounting).

Окремо також можна виділити спеціалізовані рішення, наприклад 1С Зарплата і управління персоналом, BAS Документообіг (Business automation software for document management. CORP) та інші програмні продукти для обліку в ЖКГ, торгівлі, готельно-ресторанному бізнесі, агросекторі, автосервісах, логістиці тощо [29].

1С і БАС - єдині технологічні платформи, розроблені в росії. Українські розробники здійснюють лише локалізацію відповідно до українського законодавства. Це означає, що більшість українських підприємств керують системами, які за своєю суттю є російськими і можуть слугувати додатковим важелем впливу ворожої держави на нашу економіку.

Якщо порівнювати 1С з аналогічними продуктами з України чи Заходу, такими як IT Enterprises, SAP, Microsoft чи Oracle, то ці платформи відразу почнуть свій шлях як рішення для управління підприємством. Методології та підходи, що містяться в ньому, є більш зрілими та завершеними. 1С запозичила саме робочі алгоритми своїх систем у західних аналогів, і відповідно алгоритми, які вже сьогодні працюють в SAP, Microsoft чи Oracle, з'являться в 1С через кілька років, або не будуть реалізовані взагалі. Розроблені в Україні альтернативи 1С і BAS можна розглянути на рисунку 3.2.

IT-Enterprise	• має хороший функціонал для середніх та великих підприємств
A5 ERP	• дозволяє керувати бухгалтерією та обліком персоналу через браузер
ДЕБЕТ Плюс	• є схожою за функціоналом до 1С Підприємство
Dilovod	• хороший варіант для невеликих сервісних, торгових чи виробничих компаній
Bookkeeper	• повноцінна онлайн бухгалтерія для середнього підприємства
Finmap	• зручний онлайн-сервіс для бухгалтерії вашого ФОП
Vimp	• сучасна ERP платформа для середнього та малого бізнесу
Універсал 9	• оптимальне співвідношення ціна / функціональність для середнього бізнесу
FIT-Бюджет	• є хорошим інструментом для бюджетних організацій

Рисунок 3.2 - Альтернативи 1С та BAS розроблені в Україні

IT-Enterprise – сучасна система управління підприємством від однойменної компанії IT-Enterprise, відомої своїм рішенням SmartTender (офіційний майданчик державних тендерів Prozorro та аукціонів Prozorro.Продажі, Найбільша платформа комерційних закупівель). Це потужний інструмент для реінжинірингу й оптимізації бізнес-процесів. Це повнофункціональна ERP-система, що включає в себе системи MRP II, MES, APS, EAM, SCM і CRM. Рішення компанії постачаються по моделях хмарного сервісу (SaaS) та ліцензування на обладнанні замовника (on-premise). Створено сучасне IT- і бізнес-рішення із дотриманням принципів Industry 4.0.

Лінійка програмних продуктів MASTER від компанії IT-Enterprise розроблена для українського ринку

В одній програмі можна одночасно вести облік діяльності необмеженої кількості юридичних осіб. Звітність формується окремо для кожного підприємства, а довідники контрагентів, співробітників та номенклатури -

спільні. Створені для українського ринку та відповідає чинному законодавству України. Доступні у хмарному та стаціонарному рішеннях.

A5 Systems розробляє рішення для автоматизації бухгалтерського та фінансового обліку, управління бізнес-процесами та комплексного управління корпоративними кадровими питаннями. Представлений серією програмних продуктів A5 Зарплата (автоматизований нарахування, виплата та звітність заробітної плати на основі облікового календаря), A5 Персонал (включаючи повний цикл процесів управління персоналом та електронний кадровий документообіг) та A5 Бухгалтерія (комплексна автоматизація всіх сфер обліку). Програмний продукт задовольнить потреби бухгалтерського та кадрового обліку комерційних підприємств, бюджетних установ і організацій.

«Дебет Плюс» – українська компанія-розробник програмного забезпечення для автоматизації бухгалтерського, оперативного та фінансового обліку. Система управління підприємством «ДЕБЕТ Плюс» має модульну структуру, що дає можливість замовнику підібрати оптимальний комплект поставки, з функціональністю, що відповідає потребам підприємства. Спеціально розроблені конфігурації програмного комплексу «Дебет Плюс» дозволяють використовувати його для автоматизації: бюджетних організацій, відділів освіти, закладів охорони здоров'я (КНП), органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств, суб'єктів сільського господарства, виробничих, торгових, будівельних підприємств, готелів і ресторанів.

Рішення для автоматизації Dilovod позиціонується як український онлайн-сервіс для ведення управлінського, бухгалтерського обліку та складання звітності. Розробники стверджують, що Dilovod спрощує роботу підприємців та бухгалтерів, робить її більш ефективною, допомагаючи тим самим звільнити час і зберегти баланс між роботою та особистим життям. Представлено функціонал ведення обліку як фізичних, так і юридичних осіб, зокрема для магазину одягу, магазину продуктів, інтернет-магазину, виробництва, надання професійних

послуг, кафе та ресторанів. Доступний широкий вибір тарифних планів, які включають набір потрібного функціоналу за відповідну плату, а також додаткові інтеграції з логістичними компаніями, банками, інтернет-майданчиками тощо.

Bookkeeper – сучасна онлайн бухгалтерія, що дозволяє вести облік діяльності, складати та подавати звітність підприємств і ФОП всіх систем оподаткування та неприбуткових організацій з будь-якого пристрою. У сервісі для ведення бухгалтерії онлайн реалізований функціонал для вирішення актуальних задач малого та середнього бізнесу, а також некомерційних підприємств. За допомогою віддаленої бухгалтерії кожен користувач зможе самостійно проводити операції та розрахунки, вести оперативний облік торгівлі, сформувати регламентовані звіти та здати електронну звітність. Передбачена також можливість ведення обліку декількох організацій в одній базі. Варто зазначити, що програма досить нова, відгуків про її використання не так багато, з огляду на позиціонування продукту, покриває достатній функціонал ведення регламентованого обліку.

Досить розрекламований на сьогодні Finmap – сервіс для ведення обліку грошей для сучасного бізнесу. Він синхронізується з рахунками користувачів через API, дозволяє налаштувати графік платежів, делегувати процес внесення даних та аналізувати фінансові операції. Цей сервіс буде корисним для малих та середніх підприємств, яким потрібно вести управлінський облік, облік грошових коштів та доходів і витрат касовим методом. Однак, активно розвивається, і, враховуючи, що співвласниками компанії є співвласник Монобанку, можна очікувати розширення функціоналу і перетворення сервісу у повноцінний програмний продукт для обліку.

Vimr є сучасною ERP-платформою для управління бізнес-процесами середнього та малого бізнесу, яка забезпечує автоматизацію ключових сфер діяльності, включаючи складський облік, фінанси та виробництво. Ця

платформа дозволяє контролювати рух товарів, автоматично розраховувати собівартість, проводити інвентаризацію, а також аналізувати фінансові показники та генерувати звіти.

Гнучкість та кастомізація дозволяють налаштовувати платформу під бізнес-процеси різних напрямів діяльності, включаючи логістику, виробництво, роздрібну та оптову торгівлю. Як продукт з українським корінням, Віпр забезпечує локальну підтримку та розвиток, але не має регламентованого бухгалтерського та податкового обліку.

Вигідні тарифи з абонентською платою за 1 користувача в \$26 на місяць та можливість знижки при покупці на рік або два, а також безкоштовний пробний період на 7 днів, роблять Віпр доступним та привабливим вибором для різних галузей бізнесу. Віпр допомагає автоматизувати та оптимізувати ключові бізнес-процеси, забезпечуючи ефективність, контроль та зростання компанії.

Українська компанія «СофтПро» має досвід розробки програмних продуктів для автоматизації підприємств різних сфер бізнесу з 1992 року, представлена програмним продуктом Універсал 7. «Універсал» забезпечує комплексну автоматизацію різних бізнес-процесів, робить їх прозорими і легко керованими. Представлене сімейство програмного забезпечення трьома продуктами: Універсал 7 ERP – комплексна система управління ресурсами підприємства, орієнтована на середні і великі підприємства і організації; Універсал МВЕ – оптимальне співвідношення ціна / продуктивність для середнього бізнесу; Універсал SBE – легке програмне рішення, що забезпечує все необхідне для ведення обліку на невеликому підприємстві.

Відомий у професійних колах сайт для бухгалтерів-бюджетників buhgalter.com.ua, журнал «Бюджетна бухгалтерія» та інтелектуальна бухгалтерська система знань Factor доповнилися програмним продуктом FIT-Бюджет від розробників компанії Factor.Media. FIT-Бюджет – онлайн-

бухгалтерія бюджетної установи в одній онлайн-платформі: казначейство, облік, заробітна плата та звітність. Незалежно від виду бюджетної установи: ОТГ, навчальний заклад, комунальна установа чи інші, якщо установа є розпорядником бюджетних коштів, то FIT-Бюджет повністю відповідає всім вимогам бухгалтерів таких установ. Пропонуються різні варіанти наповнення програмного продукту, залежно від обраного тарифного плану.

Найпопулярніші альтернативи від іноземних розробників можна розглянути на рисунку 3.3.

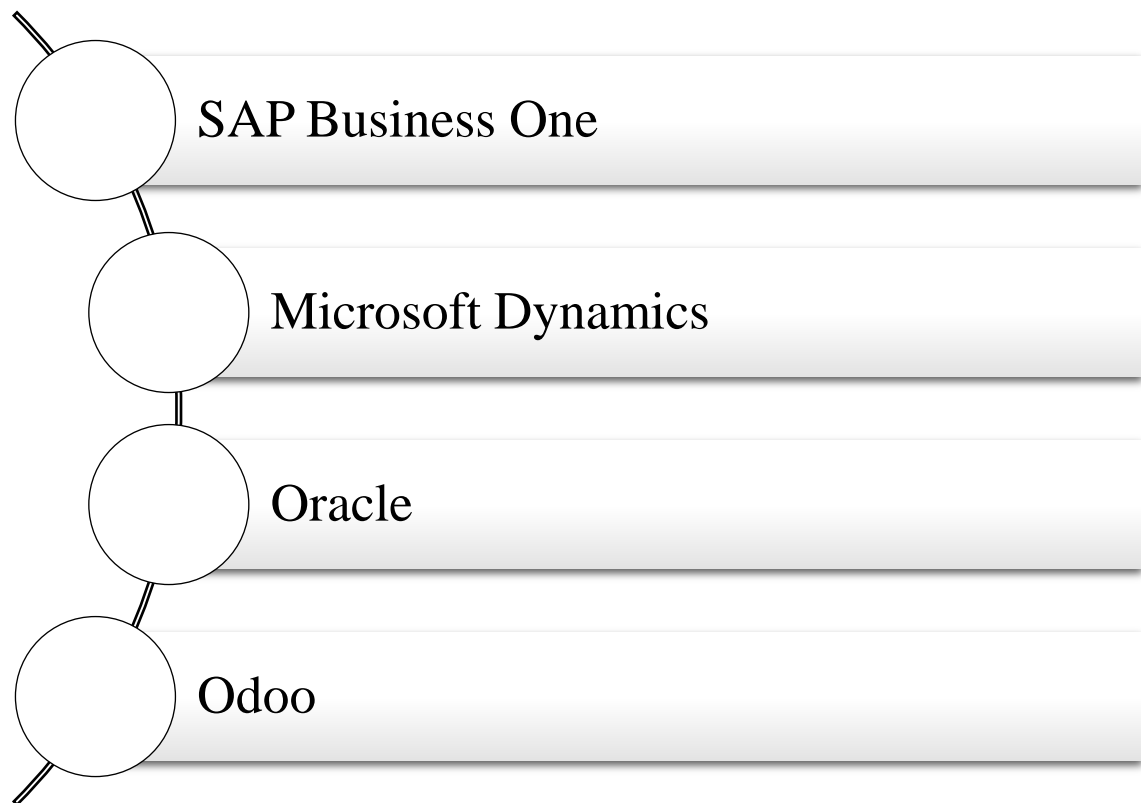


Рисунок 3.3 - Альтернативи 1С та BAS від іноземних розробників

SAP – німецька корпорація — розробник програмного забезпечення та надавач послуг консалтингу, яка виробляє корпоративне програмне

забезпечення та забезпечує підтримку програм для компаній будь-якого розміру в усьому світі.

SAP Business One – це доступний спосіб керувати всім бізнесом – від бухгалтерського обліку та фінансів, закупівель, інвентаризації, продажів і відносин із клієнтами, а також управління проектами до операцій та людських ресурсів. SAP Business One допомагає впорядкувати процеси, отримати краще уявлення власнику про бізнес, підвищує швидкість опрацювання інформації та прийняття рішень в реальному часі. Таким чином, SAP Business One — це єдине інтегроване рішення, яке забезпечує чітку видимість всього вашого бізнесу та повний контроль над кожним аспектом вашої діяльності.

У міру зростання вашого бізнесу, ви можете налаштувати та розширити SAP Business One, щоб задовольнити свої потреби, що розвиваються. SAP Business One підтримує 28 мов і 44 версії для окремих країн, які поставляються та підтримуються локально розгалуженою мережею з понад 800 партнерів SAP Business One.

Microsoft Dynamics - інтегрована комплексна система управління підприємством. Вона об'єднує можливості фінансового управління, аналізу стану бізнесу, управління виробництвом, дистрибуцією, електронною комерцією та взаємовідносинами з клієнтами. Легке у використанні, це рішення допомагає вам підвищити ефективність діяльності вашої компанії, рівень обслуговування і ступінь задоволеності ваших клієнтів.

Microsoft Dynamics 365 for Finance and Operations (раніше Microsoft Dynamics AX) сучасна комплексна ERP система, що дозволяє управляти ресурсами підприємств корпоративного масштабу. Microsoft Dynamics 365 for Finance and Operations акумулює в собі найсучасніші і актуальні ERP, CRM і BI-процеси, охоплює всі сфери діяльності підприємства і дозволяє перевести в цифрове середовище всі бізнес-процеси. При необхідності, функціональність даної ERP системи може бути доповнена і розширена індивідуальними

рішеннями, що увібрали в себе кращі світові галузеві практики ведення бізнесу. Розроблена на базі сучасної, технологічної платформи, забезпечує гнучку масштабованість, швидке розгортання і простоту адміністрування, тим самим істотно знижує загальну вартість придбання даної системи. Може бути розгорнута як в хмарі, що дозволяє значно вивільнити ресурси, перенаправивши їх з обслуговування ІТ інфраструктури на розвиток і зростання бізнесу, так і на власній ІТ інфраструктурі, або з використанням гібридної моделі, при якій в хмару перекладається лише частина інфраструктури компанії.

Dynamics 365 Business Central (раніше - Microsoft Dynamics NAV) допомагає компаніям інтегрувати свої фінансові відділи, відділи продажів, виробництва, обслуговування та операцій. Завдяки цьому, вони отримують точний і вичерпний огляд свого бізнесу, що спрощує бізнес-процеси, покращує взаємодію з клієнтами та полегшує прийняття рішень. Business Central об'єднує співробітників і спрощує обмін даними між людьми в організації. Він допомагає виявляти тенденції, запобігає проблемам і забезпечує комфортний користувацький досвід, доступний і захищений на всіх потрібних девайсах. Він також надає глибокі інсайти та аналіз даних у різних параметрах для швидкої генерації кастомізованих звітів.

Microsoft Dynamics 365 Customer Engagement (CRM) - набір сучасних, хмарних інтелектуальних додатків, впровадження яких дозволяє автоматизувати весь ланцюжок комунікацій з клієнтами: від зацікавленості до покупки і подальшого сервісного обслуговування. Забезпечує послідовне і якісне поліпшення взаємодій з клієнтами, що веде до стабільного, прогнозованого доходу. Підходить для використання компаніями будь-якого масштабу та роду діяльності. Система може розташовуватись як локально, так і в хмарі чи в гібридному середовищі, що дозволяє працювати найзручнішим чином. Інтеграція з іншими продуктами Microsoft (Office 365, Power BI, Microsoft

Dynamics ERP тощо) дозволяє створити єдиний інформаційний простір для максимально продуктивної роботи.

Oracle Business Suite включає в себе більш ніж 150 інтегрованих програмних модулів. Функціональні блоки програми умовно можна поділити на: Oracle ERP, Oracle CRM та Oracle E-Hub (електронна комерція) – призначених для організації електронних торгових площадок та інші галузеві блоки. Oracle E-Business Suite має можливості бізнес-аналізу та враховує специфічні завдання різних галузей, серед яких: ВПК та авіапромисловість, машинобудування, хімічна промисловість, телекомунікації, енергетика, державний та фінансовий сектори, охорона здоров'я, торгівля та дистрибуція, будівництво, транспортні та комунальні послуги. Дана система найбільш вигідна для виробничих компаній, так як управління технологічними процесами сконструйовано на найвищому рівні.

Oracle - система планування ресурсів підприємства, що складається із взаємозалежних модульних рішень. Програмний продукт забезпечує автоматизацію та оптимізацію широкого кола завдань різного рівня – від управління ризиками та проектами до корпоративного планування та бюджетування. Платформа включає кілька десятків бізнес-додатків для управління фінансами, закупівлями, замовленнями, ефективністю компанії, персоналом, послугами, відносинами з клієнтами, логістикою. Система адаптується до потреб бізнесу та розширюється за допомогою інших продуктів Oracle або інтегрованого стороннього ПЗ. Інструмент підійде підприємствам малого, середнього та великого бізнесу, яким потрібна масштабована інформаційна платформа для автоматизації всіх видів діяльності. Завдяки обмеженому доступу прикладне програмне забезпечення може використовуватися як вузькими спеціалістами (бухгалтери, керівники складів, менеджери), так і управлінцями. Продукт збирається із самостійних SaaS-додатків за принципом конструктора, виходячи зі специфіки діяльності

підприємства. У процесі застосування - допрацьовуються під потреби замовника, а при подальшому зростанні підприємства – масштабуються за допомогою додаткових модулів.

У повному складі комплексна система охоплює всі життєві цикли компанії на будь-яких рівнях – від закупівель витратних матеріалів для офісів до укладання договорів із зарубіжними партнерами та підбиття фінансових підсумків. Інструмент забезпечує обробку даних про будь-які бізнес-процеси, на основі яких формуються звіти в різних розрізах. Серед модулів – EPM, планування (постачання, кадри, фінанси), бухгалтерський облік, управління (закупівлі, запаси, проекти, ресурси, фінанси).

Рішення A5 Systems та Дебет Плюс - задовольнить потребу лише у бухгалтерському обліку і обліку кадрів та заробітної плати, є готовим та виключає можливість змін, окрім розробника програми, прийнятним за ціною. Наявність функціоналу для управлінського обліку у поєднанні із регламентованим є в програмних продуктах Dilovod, АБ ОФІС, а також ще можливість доопрацювання у Універсал МВЕ, Універсал ERP та MASTER. Ці програмні рішення, окрім Dilovod, є не лише хмарними, а при купівлі залишаються у власника програми, мають доступний ціновий діапазон, залежно від обраних конфігурацій під вид діяльності, доступна українська локалізація та доволі швидке розгортання і адаптування під бізнес-процеси середнього бізнесу.

Також, окрім вітчизняних програмних продуктів, задовольняють потреби автоматизації обліку середнього бізнесу іноземні програми, такі як Odoo Enterprise Edition та SAP Business One. Щодо SAP Business One - програмний продукт містить увесь необхідний функціонал для регламентованого та управлінського обліку, потребує достатньо більших витрат часу на налаштування під індивідуальні бізнес-процеси, відповідно дорожчу вартість як базового продукту, так і значних витрат на конфігурування.

Odoо Enterprise Edition та Perfectum - рішення, які мають широкий набір інструментів для управлінського обліку, однак бухгалтерський облік відсутній і потребує доопрацювання сторонніми або власними силами.

3.3 Вибір та обґрунтування інформаційної системи для СКЛП «ФЛОРА»

Серед вище перерахованих зупинимось на SAP Business One і розглянемо можливості та ключові відмінності 1C/BAS та SAP B1 даної ІС за для впровадження її на СКЛП «ФЛОРА». Можливості SAP Business One зображено на рисунку 3.4.



Рисунок 3.4 - Можливості SAP B1

Якщо подивитись офіційну інформацію, надану вендорами програмних продуктів, ці системи позиціонуються як універсальні рішення, що підходять компаніям будь-якого напрямку бізнесу. В цілому - це правильно, але кожна система має свої особливості впровадження та налаштування для кожної компанії. У більшості випадків, купити ліцензію та встановити рішення – недостатньо [30].

У випадку SAP Business One концепція впровадження такої системи базується на конфігурації основних базових функцій та їх розповсюдженні на відповідні бізнес-деталі шляхом встановлення та налаштування додаткових опцій (надбудов). Ви завжди маєте доступ до багатьох рішень від партнерів з усього світу, які дозволяють налаштувати вашу систему на ваш смак. Компанія SAP працює на ринку рішень ERP вже 50 років і розробила велику кількість рішень ERP. Ви купуєте програму та додаєте певну функціональність після встановлення її у свою систему. Основна перевага полягає в тому, що більшість додаткових рішень розроблені на основі кращих світових практик (виходячи з вузької специфіки бізнесу), деяким з яких вже 40 років. Головний мінус – більшість додатків погано локалізовані в Україні, що здорожує адаптацію до українських реалій. Більшість конфігурацій 1С/БАС максимально адаптовані до особливостей українського законодавства. У випадку 1С/БАС є вибір між базовою версією системи, котру потрібно «підганяти», розробляючи свою персональну конфігурацію або готовим галузевим рішенням одного з партнерів-франчайзі. Часто це лише ілюзія вибору, оскільки в галузевих рішеннях доробляти під індивідуальні особливості компанії потрібно не менше, ніж «з коробки». Недарма існує жарт - купуючи 1с, ви купуєте 1с-розробника. Але слід відмітити, що набір функціоналу, котрий є у більшості конфігурацій 1С/БАС, максимально адаптований під особливості українського законодавства та традиції ведення бізнесу в Україні [30].

Ключовими відмінностями 1С/BAS та SAP Business One є те, що 1С розвивалась, як програма для бухгалтерії, а згодом уже і для управління підприємством, а SAP Business One навпаки, є рішенням для управління ресурсами Вашої компанії, яке надає контроль над ключовими бізнес-процесами компанії, а бухгалтерський облік займає чи не останнє місце і локалізуються компаніями партнерами в кожній країні [30].

Також в одній базі SAP Business One є можливість ведення обліку лише однієї організації. 1С/BAS же дає можливість вести необмежену кількість організацій (ФОПи, нерезиденти тощо) в одній базі, відображати неофіційні операції за готівку (так звана «форма 2»), при цьому консолідувати дані всіх підконтрольних ФОПів, підприємств, офшорів, складати консолідовану звітність по них, управляти процесами. Насправді, 1С/BAS – хороша ERP система, але служить «темним» силам». За приблизними оцінками, у 2021 році обсяг оптимізацій податків через «конверти» та конвертаційні центри склав 120 млрд грн, через операції з ФОПами - 20 млрд грн, корупційні схеми у державних закупівлях склали 100 млрд грн і так далі [30].

У контексті цього ж протиставлення обмежень міжнародних систем очікуванням українських користувачів, потрібно розглядати і ціни на софт. Користувач в Україні не відчуває цінності міжнародних ERP систем, які йому здаються дорогими: користувач на іншому заробляє і не готовий платити за те, що не потрібно. А 1С дає те, що потрібно, не дуже дорого порівняно з міжнародними системами, і доробить все, що треба у кожній окремій схемі. Якщо хочемо відмовитись від використання 1С як російського продукту з усіма його цінностями потрібно змінити умови бізнес-середовища в Україні. Дуже важливою частиною ERP систем є модуль управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM). В SAP Business One та продуктах BAS (КУП, ERP, Small Business) за допомогою інструментів управління продажами можна вести потенційні угоди, створювати комерційні пропозиції, оформляти Замовлення,

перевіряти наявність товару та створювати відвантаження. Запис про нову можливість продажу фіксує всю важливу інформацію (джерело звернення, розмір та етапи угоди). Є можливість введення інформації щодо конкурентів. [30].

Але у SAP Business One є те, чого не має в продуктах BAS - це готовий мобільний додаток SAP Business One Sales, котрий дозволяє моніторити власний календар з запланованими подіями, переглядати залишки та ціни, створювати замовлення, комерційні пропозиції, завантажувати вкладені файли (фото, документи і т.д.), вбудований в географічні служби iOS/Google, що дозволяє планувати маршрут, зручний інтуїтивний інтерфейс.

Щодо обліку продажів, SAP Business One є транзакційною системою, і собівартість реалізації розраховується в момент проведення документу продажу. Не потрібно чекати регламентних операцій по розрахунку собівартості, на відміну від 1C/ BAS. Особливістю SAP Business One є те, що не має друкованої форми Акту виконаних робіт, але вона розроблена в Add-on Tax and Accounting для України.

Для обліку поворотної тари є окремий add-on - Returnable Packaging Management, який можна інтегрувати з SAP Business One. На відміну від 1C/ BAS, у SAP Business One є можливість ведення післяпродажного обслуговування та підтримки, що дозволяє ефективно керувати гарантіями та угодами на обслуговування, вносити заявки на обслуговування та відповідати на них оперативно.

Також є можливість керувати інформацією з продажів зі смартфона за допомогою мобільного додатку для продажів SAP Business One, який є безкоштовним. Також SAP Business One може рекомендувати товари для придбання для ваших клієнтів, а також рекомендуватиме товари, які зазвичай купуються разом із вибраним вами товаром. Функція - Delivery Schedule Management дозволяє прискорити оформлення замовлень, підтверджувати

статус замовлення, переглядати альтернативні позиції, перевірити доступність для Замовлень і змінювати розклад замовлень із легкістю в одному звіті [30].

У SAP Business One модуль виробництва забезпечує підготовку та облік виконання виробничих замовлень, які можуть бути пов'язані із замовленнями клієнтів залежно від типу виробництва. Як правило, виробничі замовлення базуються на специфікаціях, які визначають інгредієнти продукту. Коли сировина і товари закладаються на зберігання, система підтримує адресне зберігання. Усі операції, пов'язані з матеріалами, напівфабрикатами чи готовою продукцією, автоматично відображаються в управлінському обліку. Порівняно з продуктами BAS. У BMS Configuration (інтегроване керування підприємством) немає планування виробництва, тоді як BAS ERP має розширені функції, включаючи планування робочого центру, післяопераційне планування шляхом побудови діаграм Ганта та збереження належного та підключеного обладнання (записи технічного обслуговування для Елементи ЧПК (цифрове програмне керування), датчики та ін.). Усі ці функції в SAP Business One доступні лише в додатках [31].

Моделювання та планування завантаження виробничих потужностей SAP Business One пропонує двома методами розподілу ресурсів. Від початкової дати вперед – завантаження ресурсів розподіляється в залежності від доступного завантаження на замовлення кожного конкретного дня. Перевіряється кожен день, починаючи з початкової дати: чи може доступне завантаження, з урахуванням інших виробничих замовлень, покрити необхідну кількість для виконання замовлення. Якщо кількості на обрану дату недостатньо, система перевіряє доступну кількість для наступного дня і це повторюється доти, доки не буде завершено розподіл усієї необхідної кількості. Таким чином, ми отримуємо відповідь на перше питання: якщо почнемо сьогодні або в іншу дату, то виконаємо замовлення на таку дату. Те ж саме відбувається при використанні методу – Від кінцевої дати назад, тільки аналіз доступності йде у напрямку від

кінцевої дати до початкової. І якщо розрахунок покаже нам надмірну кількість необхідних годин на кінцеву дату, то ми отримаємо інформацію, що не встигаємо до потрібної дати і, відповідно, потрібно або посунути дату й домовлятися з клієнтом, або ж додавати ресурси на це замовлення [31].

Управління складом у SAP Business One надає користувачам зручні інструменти відстеження запасів, оптимізації їх рівня, контролю за дотриманням термінів доставки та керування замовленнями. Специфічні вимоги задовольняються з допомогою розширення системи едд-онами (наприклад, мобільна інвентаризація, підключення сканерів ШК та ТЗД, характеристики номенклатури). З використанням функціоналу простежуються загальні принципи послідовного заповнення системи та подальшої роботи з даними. Незважаючи на те, що більшість функцій з управління складом у SAP Business One реалізовані також і в 1С/BAS, принциповою відмінністю останньої системи є те, що при надходженні товару на склад обов'язкове проведення документу. При надходженні фактичних фінансових документів від контрагентів та відмінностях у них необхідно буде виправити та перепровести документ, а це, у свою чергу, підвищує ймовірність помилок [31].

Відмінність інтерфейсів блоків / модулів / додатків системи є суттєвим недоліком для управління складською логістикою, однак не важливий для управління фінансами. Щодо транспортної логістики, то мінімальний функціонал у BAS КУП та ERP присутній, у SAP Business One це реалізовано лише в едд-онах (наприклад, Truck Manifest). Базовий функціонал є в обох системах. Але варто відмітити, що у SAP Business One є можливість створити пропозицію та надіслати її постачальникам. Постачальники в WEB-формі вказують ціну та кількість, яку можуть забезпечити. Дана інформація автоматично попадає в SAP Business One і користувач має змогу переглянути у вигляді звіту та порівняти ціни та пропозиції вендорів [31].

Однією з головних функцій систем ERP є управління фінансами підприємства. Це той основний модуль, на якому загалом базується рішення. Незалежно від розміру компанії, розмаху та специфіки її діяльності, фінансовий облік - це один із найважливіших аспектів, до якого постійно прикута увага керівництва підприємства.

У SAP Business One варто відмітити функцію прогнозу грошових потоків, та моделювання за принципу «що якщо» - створити чернетку проводки, наприклад, взяття позики банку і його погашення і подивитись як перебудується графік платежів [31].

У світовій практиці бухгалтерський облік ділиться на той, де можна провести аудит та а де ні. Система 1C/BAS не визнається великою четвіркою аудиторських компаній ніде, крім країн СНД, тому що не є повністю системою, в котрій можна провести аудит. У ній немає так званого аудиторського сліду, є можливість скасовувати проводки, перепроводити документи і право на неоперативне проведення.

У SAP Business One, якщо ви проводите документ, ви вже не зможете змінити його і для скасування дії необхідно буде створити новий документ, що скасовує попередній. У 1C/BAS, звичайно, можна подивитися журнал реєстрації або версії об'єктів для відстеження змін документа, але якщо в компанії більше «10 документів на місяць» цей процес стає дуже важким [31].

SAP Business One має потужні інструменти аналізу та звітності. Рішення містить додаткову версію SAP Crystal Reports, інтегровану з SAP Business One, що дозволяє збирати дані з багатьох джерел і створювати актуальні та точні звіти на основі даних усієї компанії. Завдяки інтеграції з Microsoft Office SAP Crystal Reports дозволяє вибирати з кількох форматів звітів і контролювати доступ до інформації. Для українських компаній розроблено дві локалізовані версії – «Податки та бухгалтерський облік» та «Кадрові ресурси та розрахунки заробітної плати» [31].

У SAP Business One реалізовано близько 89 процесів і функцій, а також 82 стандартизовані форми та звіти, що дозволяє вести фінансовий і податковий облік у повній відповідності до українського законодавства. Крім того, локалізація включає надання технічної підтримки та оновлення при зміні законодавства [31].

Управління персоналом і зарплатою та фінансовий та податковий облік - це два ключові аспекти управління діяльністю компанії. Функції управління персоналом і зарплатою можна розглянути на рисунку 3.5.

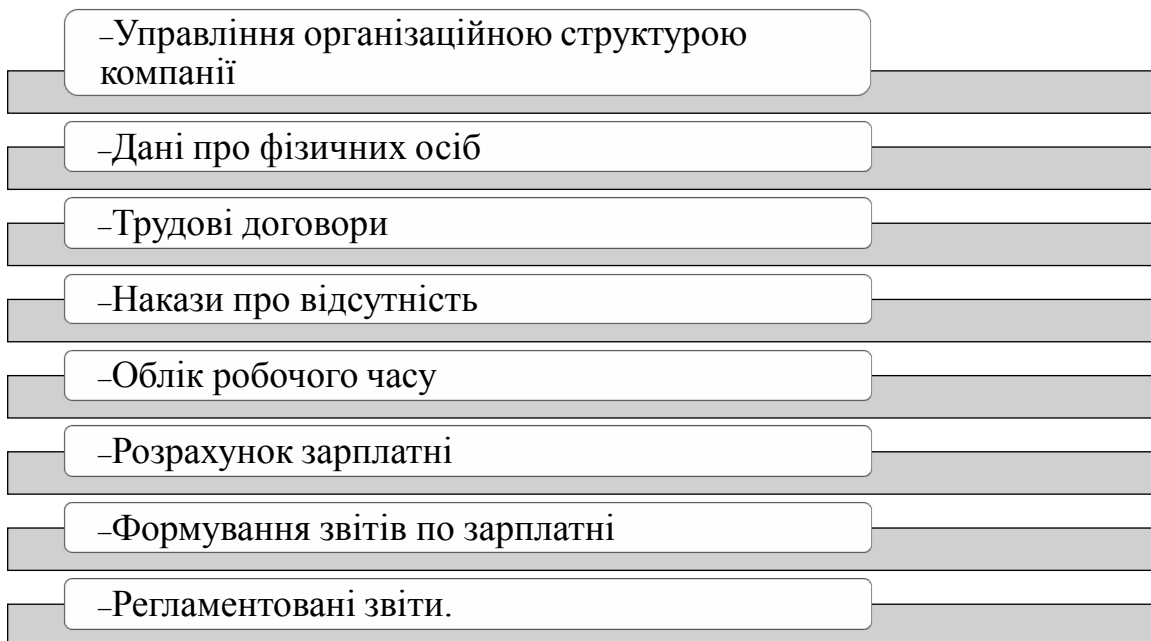


Рисунок 3.5 – Функції управління персоналом і зарплатою

Фінансовий та податковий облік містить такі функції:

- грошові засоби;
- розрахунки;
- основні засоби;
- запаси;
- операційна бухгалтерська звітність;

- податки;
- бухгалтерська звітність;
- товари та послуги.

Електронний документообіг - це механізм спільної роботи з документами, представленими в електронному вигляді, для обробки, зберігання, редагування та затвердження документів з використанням певних правил та схем різних бізнес-процесів. У SAP Business One цей функціонал можна налаштувати навіть у базовій версії, але в деяких випадках може знадобитися доопрацювання системи. Для BAS/1С існує окрема конфігурація Документообіг. До її плюсів можна віднести можливість вибудовувати різні маршрути та правила обробки документації за всіма користувачами, яким необхідний доступ до документа з різними правами на різних етапах бізнес-процесів.

Зручність інтерфейсу (Usability) наведена на рисунку 3.6.



Рисунок 3.6 - Зручність інтерфейсу (Usability)

Зручність інтерфейсу (Usability) займає чи не основне місце в SAP Business One, орієнтуючись в першу чергу на звичайних користувачів. Інтерфейс простий та послідовний, оптимізований для введення даних, робота з інформацією лінійна. Користувацький інтерфейс можна назвати консервативним. Важливо зазначити, що в SAP Business One є зручний механізм «карта відносин», що показує взаємовідносини між документами та візуалізує їх послідовність. Ця функція відображається у вигляді блок-схеми і надає комплексний огляд зв'язків між бізнес-об'єктами та відповідними документами.

Системи 1C/BAS заповнюються непослідовно, непідпорядковано будь-якій логіці інтерфейсу. Заповнення даних розкидане по різних формах, що не дає можливості використання системи непідготовленими користувачами. Велика ймовірність помилок введення даних. Звісно, це все можна виправити за допомогою розробників та створення помічників (обробок) внесення, але в цілому інтерфейс продукту залишає бажати кращого (рисунок 3.7).

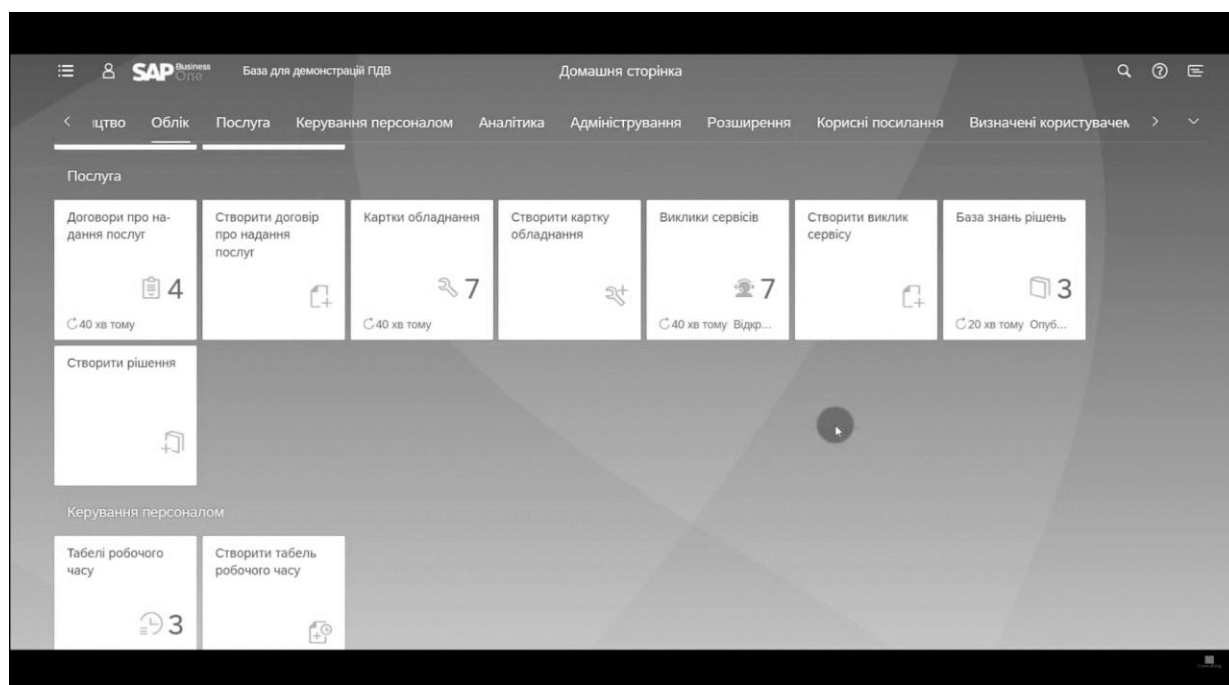


Рисунок 3.7 - Інтерфейс обліку продажів

Рішення SAP Business One призначене для малих та середніх комерційних компаній та буде ідеальним рішенням. Програмне забезпечення SAP Business One — це комплексне, доступне рішення для керування всією компанією, в тому числі фінансами, продажами, зв'язками з клієнтами та операціями.

Висновки до розділу 3

Сучасна HR (Human Resources) система – це комплекс технологій, що автоматизують і полегшують роботу з персоналом на всіх рівнях, від оперативного (повсякденний облік даних) до стратегічного (прийняття рішень з розвитку компанії). Така система забезпечує облік співробітників підприємства, їх посад, структурних підрозділів, а також допомагає розподіляти відповідальність за виконання завдань і контроль за операціями в різних бізнес-процесах.

Аналіз світового досвіду показав, що використання інформаційних систем та високих технологій при організації роботи на підприємстві, вже давно стало запорукою швидкого економічного зростання розвинених країн.

SAP Business One може бути гарним вибором для автоматизації бізнес-процесів на підприємстві «ФЛОРА», оскільки володіє такими перевагами:

- Функціонал - містить модулі для управління фінансами, закупівлями, продажами, складським обліком, виробництвом, персоналом. Тобто комплексна автоматизація;
- Адаптація - можливість налаштування системи під особливості бізнесу в лісовій галузі;
- Масштабованість - здатність розширюватися разом з ростом компанії;

- Інтеграція - можливість обміну даними з іншими системами (1С,geoscan, ТІМВІР та ін);
- Підтримка - SAP забезпечує технічну підтримку та оновлення в Україні.

Потенційним недоліком є більш висока початкова вартість ліцензії та впровадження порівняно з деяким пропозиціями. Але з огляду на масштаби, SAP Business One може стати найкращим стратегічним рішенням для комплексної автоматизації СЛКП «ФЛОРА».

ВИСНОВКИ

Автоматизація процесів управління персоналом за допомогою сучасних інформаційних технологій є важливим напрямком підвищення ефективності будь-якої організації.

У дипломній роботі досліджено теоретичні та практичні аспекти використання сучасних інформаційних технологій для оптимізації системи управління персоналом на прикладі СЛКП «ФЛОРА».

Робота містить докладний аналіз діяльності цього підприємства за період 2020-2022 років. Представлено характеристику підприємства, SWOT-аналіз, аналіз основних техніко-економічних та фінансових показників, показників ефективності використання персоналу, продуктивності праці, оплати праці.

Спеціалізоване лісгосподарське комунальне підприємство ФЛОРА - це комплексне господарство, яке займається лісовідновленням, рубками пов'язаними з веденням лісового господарства, лісозаготівлею, переробкою деревини. Аналізуючи динаміку основних техніко-економічних показників СЛКП «ФЛОРА» з 2020 по 2022 роки, можна зробити наступні висновки: Чистий прибуток від продажів зростає на 63,2% і 44,5% відповідно в 2021 і 2022 роках, що свідчить про розширення масштабів бізнесу. Чисельність штатних працівників зменшилася на 2,94% і 4,55% відповідно, що може бути наслідком оптимізації персоналу. Матеріальні витрати у 2022 році значно зростуть на 108,59%, а ефективність використання ресурсів потребує аналізу. Значне зростання продуктивності праці свідчить про ефективне використання кадрів. Зменшення матеріальної продукції та оборотності оборотних коштів у 2022 році вимагає уваги до покращення.

Рівень трудомісткості з року в рік знижується. Це зумовлено підвищенням продуктивності праці персоналу підприємства. Рівень продуктивності праці

необхідно розглядати по відношенню до заробітної плати. Між зростанням продуктивності праці та оплатою праці існує тісний зв'язок, тому в процесі аналізу використання трудових ресурсів велике значення має оцінка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та оплати праці. З підвищенням продуктивності праці створені реальні умови для підвищення рівня заробітної плати. При цьому використання засобів оплати праці має перевищувати темпи зростання продуктивності праці (або дорівнювати їм) темпи зростання заробітної плати. Лише за таких умов можна створити можливість для прискореного розширення відтворення.

Аналізуючи фонд оплати праці на підприємстві «ФЛЮРА» значно зріс протягом років 2020-2022. Це збільшення було обумовлене зростанням фонду основної та додаткової заробітної плати, а також збільшенням премій та винагород, які носять систематичний характер. Також, в 2022 році відбулося значне зростання оплати за невідпрацьований час і виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

Ефективне використання персоналу є запорукою успішної діяльності будь-якого підприємства. аналіз стану використання персоналу дозволяє оцінити раціональність його розстановки, визначити проблеми та резерви, розробити заходи для оптимізації.

Загалом дипломна робота свідчить про позитивну динаміку розвитку підприємства. Спостерігається зростання обсягів реалізації, прибутку, оновлення основних засобів. Водночас є певні проблеми з ефективністю використання ресурсів, зростанням витрат, станом розрахунків.

Проведено аналіз діяльності підприємства, його кадрової політики, існуючих інформаційних систем для автоматизації HR-процесів. Розглянуто можливі шляхи удосконалення інформаційного забезпечення системи управління персоналом на основі світового досвіду та сучасних технологій.

Запропоновано впровадження комплексної автоматизованої системи управління персоналом, що дозволить підвищити продуктивність праці HR-відділу, скоротити час на формування кадрової звітності та оптимізувати процеси найму і адаптації персоналу.

Проведене дослідження показало, що існуючі системи мають низку недоліків: обмежені можливості масштабування, складність інтеграції з іншими ІТ-системами, недостатня функціональність в області планування та бюджетування, а також це система країни агресора.

SAP Business One є гнучким рішенням, оптимізованим для невеликих та середніх підприємств. Воно забезпечує комплексну автоматизацію фінансово-господарської діяльності, управління виробництвом та постачанням, підтримує прийняття управлінських рішень. SAP Business One може стати гідною альтернативою 1С/BAS в умовах війни. Ось кілька ключових переваг SAP Business One:

- німецька компанія SAP - один зі світових лідерів на ринку бізнес-додатків. Європейське ядро та стандарти якості;

- гнучке налаштування під вимоги українського законодавства. Повна локалізація;

- комплексна автоматизація управління фінансами, логістикою, виробництвом, HR та іншими бізнес-процесами;

- можливість інтеграції з іншими корпоративними ІТ-системами та хмарними сервісами;

- безпечна робота з даними - надійна система розмежування доступу, резервне копіювання, захист від несанкціонованого втручання.

SAP Business One - надійне та безпечне рішення для автоматизації бізнесу в Україні. Рекомендації щодо впровадження системи SAP Business One:

1 Використати можливості системи для автоматизації кадрового діловодства та обліку персоналу. Це дозволить формалізувати й оптимізувати кадрові процеси без створення окремого HR-підрозділу;

2 Налаштувати електронний документообіг по кадровим питанням. Спростить взаємодію між співробітниками та керівництвом;

3 Використовувати аналітичні інструменти системи для автоматизованої звітності по персоналу. Це спростить підготовку даних для прийняття управлінських рішень;

4 Передбачити інтеграцію модуля управління персоналом з бухгалтерським та податковим обліком. Дозволить уникнути помилок та дублювання даних;

5 Призначити відповідальну особу, яка буде куратором налаштування та адміністрування модуля по роботі з персоналом в системі SAP Business One.

СЛКП «ФЛОРА» потребує заміни сучасної комплексної інформаційної системи для автоматизації ключових бізнес-процесів та підвищення операційної ефективності. Існуючі розрізнені рішення у сферах бухгалтерського обліку, управління персоналом, закупівельної діяльності не забезпечують достатньої інтеграції даних та аналітики.

SAP Business One є ідеальним вибором для комплексної автоматизації діяльності середніх та невеликих підприємств. Ця система дозволяє консолідувати дані з усіх відділів в єдину базу в реальному часі, забезпечуючи прозорість та швидкий доступ до актуальної аналітичної інформації.

З SAP Business One менеджмент «ФЛОРА» зможе ефективно контролювати фінансові потоки, оптимізувати витрати та управляти прибутковістю. Система гнучко налаштовується під потреби конкретного бізнесу й законодавчі вимоги та масштабується разом із зростанням компанії.

SAP Business One дозволить підприємству мінімізувати витрати часу та ресурсів на рутинні процеси та зосередитися на стратегічному розвитку бізнесу.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

- 1 Лели Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства. *Електронний інституціональний депозитарій Приазовського державного технічного університету*. URL: <http://eir.pstu.edu/>
- 2 Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. праць. Т. 2. Управління персоналом в організаціях. Київ : КНЕУ, 2015. С. 214–223.
- 3 Друкер П. Менеджмент в ХХІ веке : переклад с англ. Вільямс, 2011. 272 с.
- 4 Холодницька А.В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. *Науковий вісник Полісся*. 2015. № 1(1). С. 61–64.
- 5 Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. № 24(4). С. 389–396.
- 6 Leonard J.A., Waldman C. (2007). An empirical model of the sources of innovation in the U.S. manufacturing sector. *Business Economics*. Vol. 42. No 4. P. 33–45.
- 7 Касич А.О., Хіміч І.Г. Методичні підходи щодо оцінки ефективності діяльності підприємства. *Бізнес-Інформ*. 2017. № 12. С. 55–59.
- 8 Касич А.О. Втілення концепції стратегічного управління в практику вітчизняних підприємств. *Бізнес-Інформ*. 2018. № 11. С. 290–294.
- 9 Машкетова А. Хедхантинг: ексклюзивна технологія підбору суперкадрів. *Управління персоналом*. 2017. № 17(171). С. 35–40.

- 10 Єлісеєва О.К., Кутова Н.Г. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств. *Бізнес-Інформ.* 2017. № 4. С. 388–392.
- 11 Dorel D. The role of information systems in human resource management / Dorel Dusmanescu, 2011. С. 20.
- 12 Василів Б. В. Інформаційні системи в менеджменті. Рівне, 2008. С. 167.
- 13 Banach A. The Roles of Human Resource Information Systems in Human Resource Planning URL: <http://smallbusiness.chron.com/roles-human-resource-information-systems-human-resourceplanning-66487.html>.
- 14 Rietsema D. What is HRIS? URL: <http://www.hrpayrollsystems.net/hris/>
- 15 Important Functions of HRIS (HumanResourceInformationSystem) URL: <https://www.kalosoftsoftware.com/en-us/blog/ImportantFunctions-of-HRIS-Human-Resource-Information-System-b19>
- 16 Hurma work. URL: <https://hurma.work/capabilities/hris/>
- 17 Нрystyna Kyrych. Інноваційні еrm-системи управління персоналом підприємств
URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/16357/2/Conf_2016_Kyrych_H-Innovative_ERM_system_of_227-228.pdf
- 18 Avada media. URL: <https://avada-media.ua/ua/services/lms/>
- 19 Сайт Moodle. URL: <http://moodle.org/>
- 20 Hurma work. URL: <https://hurma.work/blog/ats-recruiting-system/>
- 21 Ратушняк О.Г., Паланиця М.В. Вдосконалення ефективності управління підприємством шляхом впровадження інформаційних технологій. *Вісник Хмельницького національного університету.* 2011. С. 258–263.
- 22 ПСБО 16 «Витрати» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>
- 23 Wikipedia. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/M.E.Doc>

24 TQM systems. URL: https://tqm.com.ua/ua/products/1c-zup-zarplata-i-upravlinnya-personalom-8-dlya-ukrayini#h1_120

25 Романова Ю. Д. Інформаційні технології в менеджменті та управлінні: навч. практикум. Світ, 2017. 385 с

26 Азарова А. О., Мороз О. О., Сторожа А. В. Розроблення механізму покращення інноваційної діяльності підприємства засобами системи підтримки прийняття рішень. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 6, т. 1. С. 112–115.

27 АСУП URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Автоматизовані_системи_управління_персоналом

28 Азарова А. О., Лозан Б. О., Ткачук А. П. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. №18. С.140-148.

29 One Service Consulting. URL: <https://www.oneservice-consulting.com/porivniannia-1s-ta-sap-b1-vidminnosti-ta-osoblyvosti-system>

30 Снігир С. *Економічна правда* URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/05/20/687266/>

31 One Service Consulting URL: <https://www.oneservice-consulting.com/alternatyva-1c-v-ukraini-ogljad-ukrainskyh-ta-inozemnyh-analogiv>

32 Застосування Digital HR в системі аутсорсингових технологій [Електронний ресурс] / О. В.Горбатюк, О. М. Баксалова, Т. В. Глушко, О. В. Кошонько. *Ефективна економіка*. 2023. № 7 URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1881/1898>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.7.46>

33 Цифрова трансформація у сфері HR-процесів: напрями, проблеми та можливості / М. Д. Ведерніков, Л. В. Волянська-Савчук, О. О. Чернушкіна, Н. П. Базалійська. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2022. №. 66. С. 39-48.

34 Діагностика компетентнісного підходу в системі вдосконалення HR-інжинірингу підприємства / Т. Глушко, Л. Волянська-Савчук, О. Кошонько, О. Горбатюк. *Modeling the development of the economic system*. 2022. 3. С. 102–108. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-14>

35 Особливості впровадження компетентнісного підходу в управлінні персоналом / О. В. Горбатюк, Л. В. Волянська-Савчук, Т. В. Глушко, О. В. Кошонько. *Ефективна економіка*. 2022 № 12. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/904/913>. DOI:

36 Testing the fruitfulness of the institutional environment for the development of innovative-entrepreneurial universities in Ukraine / A. Stavytsskyy et al. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17. Iss. 4. P. 274–288.

37 Using blockchain technology for boost cyber security / A. Farion et al. *9th International Conference on Advanced Computer Information Technologies* (June 5–7, 2019). Ceske Budejovice, Czech Republic, 2019. P. 452–455.

38 Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. № 2. С. 13–17.

39 Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу: аналіт. записка / В. С. Куйбіда та ін. Київ: НАДУ, 2019.



Ім'я користувача:
Кафедра_УПЕП Волянська_Савчук

Дата перевірки:
14.12.2023 12:22:30 EET

Дата звіту:
25.12.2023 11:15:38 EET

ID перевірки:
1016005166

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

ID користувача:
100008309

Назва документа: Диплом_Магеляс

Кількість сторінок: 104 Кількість слів: 20148 Кількість символів: 157900 Розмір файлу: 1.21 MB ID файлу: 1015689788

18.7%

Схожість

Найбільша схожість: 0.91% з Інтернет-джерелом (<https://docplayer.net/70379415-Innovaciyi-u-praktici-upravlinnya-pers..>)

17.4% Джерела з Інтернету	472	Сторінка 106
5.16% Джерела з Бібліотеки	52	Сторінка 114

0.63% Цитат

Цитати	5	Сторінка 115
--------	---	--------------

Не знайдено жодних посилань

36.9%

Вилучень

Деякі джерела вилучено автоматично (фільтри вилучення: кількість знайдених слів є меншою за 8 слів та 0%)

35.2% Вилучення з Інтернету	343	Сторінка 116
5.22% Вилученого тексту з Бібліотеки	42	Сторінка 119

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи	11
------------------	----

Thu Dec 14 11:21:03 EET 2023, Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Хмельницький національний університет, ХНУ

Anti-Plagiarism v-15.257

Максимальне співпадіння з одним документом 5.0%

Словники перевірки: en_US, ru_RU, ua_UA. Помилки в документах: 8%

ID: 123222 Назва: Застосування сучасних інформаційних систем в управлінні персоналом підприємств лісового господарства (на прикладі СЛКП «ФЛОРА», м. Деражня) Додано в БД: 2023-12-14 Автора: Магеляс Владислав Ігоревич Керівники: к.е.н., ст. викл. Горбатюк О. В. Консультанти: Опоненти:	Документ		Сумарний збіг по Базі Даних	
	Символи	Лексеми	Символи	Лексеми
	142115	1040	26858 (19%)	242 (23%)

Джерело плагіату

ID	Опис	Наявність плагіату в документі	
		Символи	Лексеми