

Тернопільського національного технічного університету. – 2014. – №1 – С. 209–218.

2. Грабчук І. Л. Програмне забезпечення для ведення обліку: проблеми вибору та використання в ході аутсорсингу / І. Л. Грабчук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2017. – Випуск 3 (38). – С. 32-36

3. Чернікова І.Б. Про особливості вибору інформаційних програм бухгалтерського обліку в управлінні ринковими структурами / І. Б. Чернікова, Є. В. Якуба // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2015. – Випуск №1. – С. 40-51 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2015_1_6.

4. Поліщук О.М. Застосування комп'ютерних технологій для автоматизації бухгалтерського обліку на підприємствах / О. М. Поліщук // Економічні науки. – 2016. – Випуск №11 (41). Ч.2. – С. 287-292

5. Управлінські інформаційні системи в обліку та оподаткуванні / Л.В. Титенко // Портал дистанційної освіти УДФСУ Moodle [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moodle.nusta.edu.ua/course/view.php?id=1313>

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Титенко Л. В., канд.екон.наук, доцент, Головій Т. В., магістрант, Університет державної фіскальної служби України, м. Ірпінь

Для успішного розвитку будь-якого підприємства необхідний кваліфікований персонал. Якщо підприємство перебуває на стадії активного росту і розвитку то забезпечення людськими ресурсами набуває особливого значення. 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.

Проблеми щодо ефективного застосування системи управління персоналом досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці як А. Кібанов, І. Герчікова, А. Карпов, Г. Куліков, М. Винокуров, Р. Гутгарц, А. Пархомов, І. Слюсаренко, Л. Лозовський та ін.

За умов кризи в суспільстві та економіці України актуальним залишається дослідження у напрямку підвищення ефективності управління трудовими ресурсами за допомогою інформаційних систем.

Сучасна HR (HumanResources) 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). Якщо на підприємстві ефективно вибудована система управління персоналом, то вона результативно взаємодіє з фінансовими, виробничими системами, що використовують в своїх процесах дані персоналу [1, с.217].

Аналіз західного досвіду показав, що країни, які є економічно розвиненими давно використовують інформаційні системи і високі технології при організації роботи з працівниками підприємства [2, с.112].

На пострадянському просторі пропонують такі основні програми для організації системи управління персоналом [3]:

- «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL»;
- Інформаційно-пошукова система «Персонал» компанії Протока;
- Додаток «Відділ кадрів» пакету X - DOOR 5 від компанії Soft – Taxi;
- IT Enterprise;
- Clobbi;
- IS Pro.

Для оцінки впровадження інформаційних систем у процес управління трудовими ресурсами на підприємстві необхідно визначити основні переваги:

- запобігання наслідків від неправильно прийнятих рішень та зниження витрат у результаті прийняття цих рішень;
- забезпечення підвищення продуктивності праці персоналу і ефективності виконання їх завдань та обов'язків;
- можливість кар'єрного зростання для працівників;
- зменшення витрат часу, який необхідний для збирання та обробки даних, які надходять до підприємства;
- зниження напруженості та складності праці;
- забезпечення точності та швидкості обробки інформації;
- можливість зв'язку з різними структурними частинами підприємства;
- найбільш ефективно поєднання можливостей кадрів [4, с.142].

До основних недоліків від запровадження інформаційних систем на підприємстві можна зарахувати:

- великий рівень відкритості інформаційних систем, що може надати доступ до внутрішньої інформації третім особам;
- високий ризик розголошення персональних даних персоналу;
- необхідність підготовки спеціального кваліфікованого персоналу, який би забезпечував обслуговування наявних інформаційних систем;
- додаткові витрати на підвищення кваліфікації працівників;
- проблеми сумісності сучасних інформаційних систем зі старими системами та програмними платформами [4, с.142].

При порівнянні західних програмних засобів для управління персоналом з вітчизняними потрібно відмітити їх більшу ефективність та захищеність

Найпоширеніші у світі системи управління [4]:

- SAP Human Resources Management System;
- Scala HR; - Ахарта HR Management;
- IRenaissanceHumanResources / Payroll;
- Oracle Human Resources Analyzer.

Такі програмні засоби переважно використовують на підприємствах, де інвесторами або компаніями-партнерами є західні компанії. Для інших фірміснують обмеження у впровадженні, а саме:

- достатньо висока вартість впровадження іноземних інформаційних систем, що включає в себе: витрати на навчання персоналу, встановлення програмного забезпечення, періодичне оновлення апаратних засобів, на яких буде встановлено системи;

- західні інформаційні системи можуть бути впроваджені на великих підприємствах з чисельністю працівників більше 1000 осіб;

- у процесі роботи можуть виникати певні незадоволення та непорозуміння тому, що модель управління персоналом на вітчизняних і закордонних підприємствах відчутно відрізняється;

- багато іноземних інформаційних систем мають програми, які є «зайвими» для вітчизняних підприємств, тобто можуть не використовуватися в процесі управління.

При впровадженні системи управління персоналом оцінюють ефект за різними аспектами (табл.1).

Таблиця 1 – Ефект від впровадження систем управління персоналом

Ефект		
Організаційний	Економічний	Соціальний
<ul style="list-style-type: none"> •Скорочення часу прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємством. •Підвищення якості кадрових рішень. •Оперативність підготовки звітності для органів державного управління, передбаченої російським законодавством 	<ul style="list-style-type: none"> •Зниження витрат на управління персоналом. •Підвищення продуктивності праці персоналу. •Оптимальне використання професійних якостей конкретного співробітника підприємства 	<ul style="list-style-type: none"> •Персональний облік пенсійних накопичень співробітників підприємства. •Ведення повної індивідуальною трудовою історією персоналу підприємства. •Підготовка керівного резерву і просування по службі найбільш перспективних співробітників підприємства

Джерело: складено за даними [1].

Підсумовуючи, необхідно сказати, що запровадження інформаційних систем є необхідною умовою для досягнення стратегічних цілей підприємства та для підвищення ефективності роботи трудового персоналу. Відповідно до власної мети та цілей, кожен власник повинен обрати таку систему управління персоналом, яка задовольнить потреби, які виникли на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Романова Ю. Д. Інформаційні технології в менеджменті та управлінні: навч. практикум / Ю. Д. Романова // Світ. – 2017. – 385с.

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

3. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління персоналом на підприємстві / Д. В. Головань // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013.

4. Лозан Б. О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Лозан Б. О. // Економіка і суспільство. – №8. – 2016. – С.140–148.

5. Управлінські інформаційні системи в обліку та оподаткуванні: дистанційний навчальний курс / Л.В. Титенко // Портал дистанційної освіти УДФСУ Moodle [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moodle.nusta.edu.ua/course/view.php?id=1313>

СТРАТЕГІЧНИЙ ОБЛІК ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Титенко Л. В., канд. екон. наук, доцент, Корнійчук О. О., магістр,
Університет державної фіскальної служби України, м. Ірпінь*

В умовах глобалізації розпочинається новий етап розвитку стратегічного обліку. Він забезпечить використання зовнішньої і внутрішньої інформації, також надання керівництву необхідної інформації для прийняття стратегічних рішень. Дані рішення будуть визначати загальний напрям розвитку підприємства та його ефективність.

Проблемі стратегічного обліку присвячені роботи відомих науковців, таких як: Плікус І. Й., Довбуш А. В., Фатенок-Ткачук А. О. та інші.

На нашу думку, стратегічний облік – це інформаційна модель, що поєднує в рамках єдиної системи фінансовий і управлінський облік і забезпечує працівників підприємства виробничою інформацією для прийняття ефективних управлінських рішень, а також забезпечує інвесторів інформацією для оцінки діяльності підприємства.

Стратегічний облік необхідно розглядати як інструмент стратегічного управління. Основними завданнями стратегічного обліку є: [1, с. 94]:

- стратегічне планування;
- визначення критичних показників стратегічних планів;
- визначення вузьких і пошук слабких місць управлінських рішень;
- визначення основних підконтрольних показників відповідно до стратегічних цілей;
- порівняння планових і фактичних значень підконтрольних показників з метою виявлення причин і наслідків даних відхилень;
- аналіз впливу відхилень на виконання стратегічних планів.

Стратегічний облік пов'язує на практиці процес стратегічного управління з обліковим процесом, тому що має ті самі об'єкти: фінансові та виробничі ресурси, фінансово-господарські процеси і результати діяльності, що у сукупності становлять фінансово-виробничу діяльність. Сукупність об'єктів стратегічного обліку, що виступає в процесі усього циклу стратегічного управління, називається його предметом. Система стратегічного обліку пов'язана з цілями стратегічного управління. Вона діє за умови дотримання нижчезазначених принципів: