

# ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ HRM-СИСТЕМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

**Катерина Курченко**

**Олена Олійниченко**

*Національний університет харчових технологій, Київ*

**Piotr Nowatski**

*Краківський економічний університет, Краків, Польща*

В умовах євроінтеграції для нашої країни досить актуальним є процес інформатизації, адже використання оптимального програмного забезпечення – запорука успішної діяльності існуючих компаній та підприємств. «Ручна» обробка великого обсягу HR-інформації є досить складною та неефективною, тому виникає необхідність впровадження HRM-систем, тобто автоматизованих комплексних систем управління персоналом. Вони дозволяють вести кадрову документацію, підтримувати документообіг в електронному вигляді, дають можливість оперативно виконувати розрахунок всіх нарахувань і утримань, відображати рух кадрів, проводити атестацію співробітників, складати портрети фахівців, розробляти індивідуальні програми їх навчання і службового просування тощо [4, с. 245].

Дослідженням цих питань займалося багато вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, Писаревська Т.А., Ромашко С. М, Марусей Т.В., Майер К., Лаумер С. та інші.

Метою дослідження є аналіз тенденцій використання зарубіжних та вітчизняних HRM-систем на підприємствах України.

Серед HRM-систем, розроблених і адаптованих до впровадження на українських підприємствах, виділяють: «Парус-Персонал», «1С: Зарплата і Управління Персоналом 8», «Infopulse HRMS», «Inteam: Діловодство», програма «PersonPro 2.0» та «PersonPro 2.0 SQL» та «Відділ кадрів» пакету X – DOOR.

Проведений аналіз дає змогу констатувати, що такі системи ефективно розв'язують задачі обліку вакансій, резюме претендентів, планування подій [2], і тільки деякі програмні продукти проводять комплексну оцінку кваліфікації

робітників і кандидатів, визначають кадровий план, проводять аналіз його складу, вирішують планування потреб у персоналі, управляють компетенціями, навчанням, атестаціями працівників. До таких багатокомплексних систем можна віднести продукт «1С:Зарплата і Управління персоналом».

Блокування російських інтернет-сервісів в Україні [1] унеможливило придбання HRM-систем безпосередньо у російських постачальників. На даний момент програмне забезпечення почали продавати через українську юридичну особу. Однак експерти в області IT-технологій говорять, що невдовзі може з'явитися заборона на використання безпосередньо самого продукту і російські HRM-системи можуть повторити шлях антивіруса Касперського, який також потрапив під заборону в Україні. Тому зараз перед нашою країною постало питання у пошуку альтернативних продуктів, які відповідатимуть сучасним європейським тенденціям та підвищуватимуть ефективність діяльності вітчизняних підприємств [3].

Спираючись на зарубіжний досвід та удосконалюючи системи управління персоналом в нашій країні, доцільно впровадити модуль інформаційної системи SAP – «SAP HR», система якої дає змогу суттєво підвищити ефективність розв'язування ключових завдань кадрового менеджменту, а також включає систему внутрішніх комунікацій, інструменти самообслуговування менеджерів і працівників, управління заходами, аналітичну підтримку управління та адміністрування персоналу.

Також можна використовувати «OracleE-BusinessSuite. Управління персоналом» – прогресивний засіб управління, за допомогою якого здійснюється жорсткий контроль витрачання засобів, надається достовірна оперативна інформація керівництву підприємства, проводиться аналіз ефективності використання трудових ресурсів і підтримка прийняття рішень на базі технології OLAP.

Підсумовуючи, можна дійти до висновку, що більшість використовуваних HRM-систем в Україні мають іноземне походження попри те, що, за словами фахівців, альтернативне українське програмне забезпечення існує [3]. Зокрема, «Парус-Персонал», «Inforpulse HRMS» та інші програмні продукти, спеціалізовані під конкретні цілі управління персоналом певних підприємств. Складність питання

полягає у необхідності фінансування, швидкості впровадження програм і перенавчанні персоналу.

Тому в сучасних умовах євроінтеграції для нашої країни надзвичайно важливою є підтримка вітчизняного програмного забезпечення, впровадження та розвиток власних HRM-систем, які, переймаючи зарубіжний досвід, будуть відповідати сучасним вимогам інформатизації та забезпечуватимуть ефективну діяльність та функціонування українських підприємств та забезпечуватимуть їх конкурентоспроможність на світовому ринку.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Указ президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 28 квітня 2017 року «Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкцій)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[https://ukurier.gov.ua/media/documents/2017/05/16/2017\\_05\\_17\\_133upu.pdf](https://ukurier.gov.ua/media/documents/2017/05/16/2017_05_17_133upu.pdf)

2. Б.О. Лозан Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Б.О. Лозан // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/19906/інформаційні.pdf>

3. Заборона "1С" в Україні: з'явилися роз'яснення для користувачів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.obozrevatel.com/ukr/finance/business-and-finance/93260-zaborona-1s-v-ukraini-zyavilisya-rozjasnennya-dlya-koristuvachiv.htm>

4. Тужилкіна О. В. Інформаційні технології в управлінні мотивацією праці / О. В. Тужилкіна // Вісник Полтавського університету споживчої кооперації. – 2009. – С. 245-249.

5. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика. Колективна монографія [Текст] / О.В. Безпалько, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко та ін. // за заг. ред. д. е. н., проф. О.І. Драган. – Київ: Вініченко. – 2014. – 298 с.