

ПРОГРАМНА СИСТЕМА ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Посипайко О.В.

Науковий керівник – к.т.н., доц. каф. ПІ Чуприна А.С.
Харківський національний університет радіоелектроніки
(61166, Харків, пр. Науки, 14 каф. ПІ, тел. (057) 702-14-46)
e-mail: oksana.posypaiko@nure.ua

The purpose of this work is to overview and analyze the process of the human resources management in any organization and show the influence of effective software on employees and managers. The main aim of this article is to not only show some examples of using HRM systems but also, to define a problem that just a small amount of them can be used both managers and employees. This work is supposed to find out the best way of writing reports and make all processes visible for all employees so that it can be applied for big and small organizations.

Все частіше власники організацій зіштовхуються з проблемою контролю якості роботи працівників. Також виникає питання: як заохочувати та мотивувати до якісного виконання обов'язків працівників. Зараз роботодавці працюють за наступним принципом – заздалегідь попереджують персонал про штрафи, і лише наприкінці місяця звітують про наявність невиконаних певних обов'язків, через що більшість працівників можуть навіть не здогадуватися про результуючий розмір заробітної плати.

У світі є потреба у програмній системі, яка зможе фіксувати порушення в рамках організації, та в разі їх внесення до системи, начисляти працівникам штрафи, а при дотриманні всіх правил – навпаки, заохочувати нагородами та премією. Дуже важливим аспектом в даній системі являється наявність можливості у працівників спостерігати самостійно за своїм балансом штрафів та бонусів і бути обізнаним щодо своїх порушень або заохочень.

Основною бізнес-метою даної роботи є реалізація сервісу, можливості якого будуть використовуватися роботодавцями різноманітних комерційних або державних установ. Головний критерій успіху даної програмної системи полягає в детальному звітуванні результатів роботи працівників, котрі зможуть самостійно спостерігати за власним балансом, а роботодавці в свою чергу зможуть фіксувати в системі порушення та вносити інші звіти про роботу організації.

На даний момент в світі існують певні аналоги такої системи. Наприклад, веб-сервіс InspectSystem який спостерігає за правильністю виконання роботи працівників за комп'ютером. Однак дана веб-орієнтована система не призначена для моніторингу за працівниками в межах організацій таких як, наприклад, магазин, салон краси, кафе і т.д.

З написаного вище можна зробити висновок, що на ринку програмного забезпечення, орієнтованого на управління персоналом, немає достатньої кількості пропозицій, які були б універсальними та прозорими.

Запропонована мною система являється прикладом простого і в той самий час ефективного інструменту для управління фінансами та звітністю, оскільки вона поєднує в собі наступні важливі аспекти: фіксація штрафів на винагород, ведення записів з відвідуванням працівників та створення необхідної для організації звітності.

Прозорість даної системи полягає в регулярному звітуванні, за яким зможуть спостерігати працівники. Звіт може включати в себе дані про відвідування, кількість відпрацьованих днів та прогулів, нараховані штрафи та за що вони були нараховані, нагороди та премії з обґрунтуванням. Наявність такого звітування робить процес прорахування результуючої заробітної плати простішим. Відразу відпадає необхідність звітувати в паперовому форматі або в несучасному програмному забезпеченні. Інтерфейс даного програмного продукту простий і в той же час приваблює користувача.

Якщо працівнику внесли до системи штраф, то він може переглянути це відразу, а не чекати закінчення робочого місяця, де він дізнається про порушення з розміру його заробітної плати.

Оскільки всі звіти повинен хтось робити та надсилати, то логічним буде мати в системі також роль менеджера або адміністратора, в чий обов'язки буде входити оформлення звітності. Можливості ролі адміністратора досить широкі, тому його обов'язки можуть виконувати навіть кілька осіб, оскільки він може не лише працювати зі звітами, але й реєструвати нових працівників, вводити премії та штрафи, редагувати дані працівників.

Підсумовуючи вищесказане, можемо дійти висновку, що масштаб використання даної програмної системи може бути великим та не обмежуватися лише однією певною організацією. Цей програмний продукт може стати в нагоді як приватним підприємствам, так і державним, адже обмежень в кількості працівників система не має. І навіть в малому бізнесі можна ефективно використовувати описану програмну систему, оскільки вона зробить процес управління персоналом легким та не потребує паперової бюрократії.

Перелік використаних джерел:

- 1.Smelyakov K., Ponomarenko O., Chupryna A., Tovchyrechko D., Ruban I. Local Feature Detectors Performance Analysis on Digital Image // 2019 IEEE International Scientific-Practical Conference Problems of Infocommunications, Science and Technology (PIC S&T), 8-11 Oct. 2019, Kyiv, Ukraine. – С. 644-648.
- 2.Fundamentals of Human Resource Management: People, Data, and Analytics / [Talya Bauer, Berrin Erdogan, David E. Caughlin, Donald M. Truxillo]. // 2019. С. 100–156.