

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ
КАФЕДРА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: **ПРОЕКТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
КАДРАМИ**

Виконала: студентка 2 курсу
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 126 «Інформаційні системи та
технології»
ОПП «Інформаційні системи та технології»

Ставінська І.В.

Керівник: Григорова А.А.

Рецензент:

_____ (прізвище та ініціали)

Херсон – 2020 року

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет інформаційних технологій та дизайну
Кафедра інформаційних технологій
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 126 «Інформаційні системи та технології»
Освітньо-професійна програма «Інформаційні системи та технології»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри Г.О. Райко

« ____ » _____ 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА МАГІСТЕРСЬКУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

- (прізвище, ім'я, по батькові)
1. Тема роботи _____
керівник роботи _____,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу від «13» жовтня 2020 року № 582-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи _____

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Огляд літературних джерел з теми		
2.	Складання і затвердження плану роботи		
3.	Написання 1 розділу		
4.	Написання 2 розділу		
5.	Написання 3 розділу		
6.	Формулювання висновків за темою дослідження		
7.	Оформлення роботи		
8.	Надання роботи керівнику для перевірки та написання подання		
9.	Подання роботи на рецензування		
10.	Подання роботи для перевірки у КСПНП		
11.	Захист роботи в ДЕК		

Студент _____ Ставінська І.В.
(підпис)

Керівник роботи _____ Григорова А.А.
(підпис)

РЕФЕРАТ

Магістерська кваліфікаційна робота містить 137 сторінок, 10 таблиць, 44 рисунків, список літератури з 59 найменувань, 6 додатків.

ПРОЕКТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

В першому розділі розглянуто суть, етапи становлення та роль інформаційних технологій в розвитку підприємства (установи); становлення кадрового менеджменту та його місце в управлінні організацією; вплив ІТ в сфері кадрового менеджменту на ефективність роботи установ.

В другому розділі розглянуто аналіз кадрового менеджменту організації, а саме: проаналізовано методи управління кадрами та існуючі на ринку ІТ для автоматизації HR-менеджменту; проаналізовано автоматизацію кадрового обліку в Григорівській сільській раді Присиваської ОТГ, досліджено MS Access як зручний додаток для ведення обліку кадрів та віртуальні асистенти як допоміжний інструмент кадрового менеджменту.

Третій розділ відображає організаційно-економічну характеристику Присиваської ОТГ та обраної для аналізу установи; застосування ІТ для ведення кадрового обліку працівників апарату Григорівської сільської ради Присиваської ОТГ, спроектовано базу даних та реалізовано в середовищі в середовищі програми Microsoft Access, досліджено напрями її подальшого вдосконалення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ, ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ, УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ, ОТГ

ЗМІСТ

Перелік умовних позначень та скорочень.....	6
Вступ.....	7
Розділ 1. Методологічні основи та специфіка використання інформаційних технологій в сфері управління кадрами.....	10
1.1. Суть, етапи розвитку та роль інформаційних технологій і систем.....	10
1.2. Становлення кадрового менеджменту та його місце в управлінні організацією.....	20
1.3. Вплив ІТ в сфері HR-менеджменту на ефективність роботи підприємства (установи).....	31
Розділ 2. Аналіз HR-менеджменту організації.....	38
2.1. Методи управління кадрами.....	38
2.2. Аналіз існуючих на ринку ІТ для автоматизації HR-менеджменту.....	50
2.3. Аналіз автоматизації кадрової роботи в Григорівській сільській раді Присиваської ОТГ.....	65
2.4. Месенджери та віртуальні асистенти: переваги і недоліки, доцільність їх використання в HR-сфері.....	72
2.5. MS Access як зручне середовище для обліку кадрів.....	77
Розділ 3. Проектування ІС для автоматизації управління кадрами апарату Григорівської сільської ради Присиваської ОТГ.....	82
3.1. Організаційно-економічна характеристика Присиваської ОТГ та діяльності Григорівської сільської ради.....	82
3.2. Фізичне проектування бази даних.....	89
3.3. Методика роботи з базою даних та напрями її подальшого вдосконалення.....	97
3.4. Призначення, основні функції віртуального асистента, керівництво користувача.....	101
Висновки.....	112
Список використаних джерел.....	115
Додаток А.....	121
Додаток Б.....	123
Додаток В.....	125
Додаток Г.....	129
Додаток Д.....	131
Додаток Е.....	133

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ

ЕОМ – електронна обчислювальна машина

HRM - Human Resources Management

АРМ – автоматизоване робоче місце

АІСУП – автоматизована інформаційна система управління підприємством
(персоналом)

БД – база даних

ІС – інформаційні системи

ІТ – інформаційні технології

КЗпПУ – Кодекс Законів про Працю України

ОТГ – об'єднана територіальна громада

ПК – персональний комп'ютер

ВСТУП

Одним з основних ресурсів постіндустріального суспільства є знання та інформація. В основі концепції інформаційного суспільства найбільш цінним ресурсом вважається інформація.

Сучасні методи управління організацією передбачають широке використання інформаційних технологій. Комп'ютерна техніка, телекомунікаційні лінії зв'язку, а також персонал, який володіє навичками роботи з інформацією та інформаційними технологіями, є необхідними атрибутами конкурентоспроможного підприємства.

Широке поширення інформаційних технологій в сфері управління персоналом за останні 15-20 років зумовлено прагненням підприємств відповідати загальносвітовим тенденціям економічного розвитку, в яких інформаційно-технологічному аспекту ведення бізнесу приділяється значна увага. Ефективна діяльність підприємства неможлива без якісно налагодженої системи управління персоналом. Це зумовлено тим, що ринкові умови господарювання характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби. Такий стан економіки зумовлює потребу в розробленні принципово нових підходів та методів до управління кадрами з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал [1].

Проблеми управління персоналом як одного з найважливіших напрямів роботи підприємств постійно привертають увагу вчених. Значний внесок у розвиток теорії управління персоналом зробили зарубіжні вчені І. Ансофф, Ф. Беккер, П. Друкер, Г. Кунц, М. Мескон, Ф. Хедоурі, Т. Пітерс, Г. Саймон. Серед вітчизняних науковців ці питання досліджували С.І. Бандура, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, О.В., Н.Д. Лук'янченко, В.М. Нижник, І.Л. Петрова, О.М., Г.В. Щекін, які розглядали теоретико-прикладні аспекти управління персоналом на підприємстві. Однак через складність і багатоаспектність цієї проблеми в сучасних умовах деякі питання розглянуті недостатньо.

В період стрімкого розвитку технологій та автоматизації не лише виробничих, але й кадрових процесів питання використання інформаційних систем у кадровому менеджменті особливо *актуальне*.

Метою дослідження є визначення тенденцій розвитку і використання сучасних інформаційних систем та технологій в контексті управління кадрами, дослідження основних елементів організації процесу кадрової роботи в Григорівській сільській раді, розробка та обґрунтування загальних рекомендацій щодо поліпшення системи обліку. Адже кадровий потенціал є стратегічним ресурсом організації, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі.

Досягнення поставленої мети вимагає виконання наступних *завдань*:

- визначити суть і роль інформаційних технологій та систем;
- дослідити еволюцію розвитку ІТ;
- визначити вплив ІТ в сфері управління кадрами на ефективність роботи підприємства (установи);
- визначити суть, завдання, основні принципи HR-менеджменту;
- проаналізувати ІТ для автоматизації управління кадрами на сучасному ринку;
- проаналізувати наявні методи автоматизації кадрового обліку обраної організації;
- проаналізувати середовище MS Access;
- спроектувати приклад інформаційної системи в середовищі MS Access, яка може бути використана на підприємстві (установі);
- дослідити напрями подальшого вдосконалення реалізованої бази даних.

Об'єктом дослідження є HR-менеджмент та система управління кадрами в Григорівській сільській раді Присиваської ОТГ .

Предметом дослідження роботи є інформаційні технології в сфері управління кадрами.

Методологічну основу дослідження склали аналіз інформаційних технологій та систем в сфері управління кадрами, спроектована база даних в середовищі MS Access та приклад віртуального асистенту (чат-боту) для взаємодії HR-фахівця зі співробітниками.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі і нормативні акти, навчальні економічні посібники вітчизняних та зарубіжних авторів, матеріали періодичних видань, присвячені дослідженню даної теми, дані, отримані під час проходження виробничої практики в установі.

Дана тема пройшла *апробацію* на таких конференціях, як VII Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених з автоматичного управління присвяченої дню космонавтики; I Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція студентів за тематикою «Сучасні комп'ютерні системи та мережі в управлінні»; VIII Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених та студентів «Молодь у світі сучасних технологій»; VIII Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених з автоматичного управління присвячена дню космонавтики; IX Міжнародної науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених за тематикою «Використання інформаційних та комунікаційних технологій в сучасному цифровому суспільстві».

За результатами дослідження опубліковано тези: «Інформаційні технології в сфері кадрового менеджменту», «Роль інформаційних технологій у кадровому менеджменті», «Використання інформаційних технологій в менеджменті персоналу», «Інформаційні технології в HR-менеджменті», «Інформаційні технології в HRM» та наукова робота «Інформаційні технології в сфері HR-менеджменту» (матеріали додаються).