

Вікторія В. Малтиз*

МОНІТОРИНГ ТА ОБЛІК – ЯК ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В статті визначено роль моніторингу та обліку для сучасних промислових підприємств, визначено переваги моніторингу, акцентовано особливості необхідності обліку персоналу, зосереджено увагу на об'єктивності даних про продуктивність кожного працівника за допомогою моніторингу, забезпечення безпеки на робочому місці, що наразі є провідним мотиваційним фактором та раціонального використання ресурсів. В статті розкрито сутність програм та інструментів, які можуть бути використані для автоматизації моніторингу персоналу на промислових підприємствах.

Ключові слова: моніторинг, облік персоналу, моніторинг управління персоналу, моніторинг промислових підприємств, автоматизація моніторингу персоналу, моніторинг робочого часу, оцінка продуктивності, моніторинг безпеки на робочому місці, моніторинг управління документами.

Рис. 1. Літ. 8.

DOI: 10.32752/1993-6788-2024-1-271-109-113

Viktoriia V. Maltyz

MONITORING AND ACCOUNTING AS A PERSONNEL MANAGEMENT TOOL IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

The article defines the role of monitoring for modern industrial enterprises, defines the advantages of monitoring, personnel accounting, focuses on the objectivity of data on the productivity of each employee with the help of monitoring, ensuring safety at the workplace, which is currently the leading motivational factor, and rational use of resources. The article reveals the essence of programs and tools that can be used to automate personnel monitoring at industrial enterprises.

Keywords: Monitoring, personnel accounting, monitoring of personnel management, monitoring of industrial enterprises, automation of personnel monitoring, monitoring of working hours, performance evaluation, monitoring of workplace safety, monitoring of document management.

Peer-reviewed, approved and placed: 11.01.2024.

Постановка проблеми. Впровадження інструментів обліку персоналу, моніторингу управління персоналом на підприємствах, хоча і важливе для покращення ефективності та продуктивності роботи, зазвичай стикається з рядом складнощів та проблем, зокрема відсутність комплексного підходу і в результаті не ефективність моніторингу. Загалом, успішне впровадження інструментів моніторингу управління персоналом вимагає комплексного підходу, який враховує технічні, організаційні, культурні та безпекові аспекти, але наразі такий підхід відсутній у працях науковців.

Метою статті є дослідження особливостей впровадження моніторингу та обліку, як інструменту управління персоналу на промислових підприємствах

Аналіз останніх досліджень та публікації. Проблема пошуку найбільш дієвих і ефективних інструментів моніторингу, обліку персоналу на промислових підприємствах присвячена значна кількість праць науковців серед них: Т. Власенко [1], Н. Черненко [2], Gupta M [7], М. Барськии, .І. Поліщук,

* Zaporizhzhia National University. Ukraine.

Г. Беккера, В. Кір'ян, І. Петенко, Г. Уманець, О. Пархомчук, Т. Власенко, Н. Черненко, В. Чобіток. Але більшість праць має теоретичний характер, не враховує сучасний стан підприємств та вплив зовнішніх факторів, а також пропозиції щодо впровадження інструментів моніторингу не передбачають комплексний підхід.

Основні результати дослідження. У сучасному світі, де конкуренція на ринку надзвичайно висока, промисловим підприємствам необхідно ефективно управляти своїм персоналом для досягнення успіху та збереження конкурентоспроможності. В цьому контексті, моніторинг виконання роботи та діяльності працівників виявляється надзвичайно важливим інструментом управління персоналом на промислових підприємствах на ряду з обліком персоналу.

Перевагами обліку персоналу є контроль над кадрами. Сучасний облік персоналу відрізняється від традиційного підходу тим, що враховує нові технології, зміни в ринкових умовах та соціальних трендів, та облік можна розглядати як складову моніторингу кадрів.

Серед основних переваг моніторингу слід зазначити те, що моніторинг дозволяє підприємствам відстежувати продуктивність працівників та рівень виконання поставлених завдань. Шляхом встановлення систем, що дозволяють вимірювати обсяг та якість виконаної роботи, керівництво може отримати об'єктивні дані про продуктивність кожного працівника. Це допомагає виявити ефективних працівників, які можуть бути заохочені та винагороджені, а також виявити проблемні ситуації, де може знадобитися додаткова підтримка або навчання.

Сприяє підвищенню безпеки на робочому місці, що наразі є провідним мотиваційним фактором. Промислові підприємства часто працюють з небезпечними матеріалами та умовами, тому важливо вживати заходів для забезпечення безпеки працівників. Моніторинг може включати в себе відстеження дотримання правил безпеки, проведення навчання та тестування з питань безпеки, а також вчасне виявлення потенційних загроз та небезпек.

Правильно організований моніторинг на підприємстві сприяє ефективному розподілу ресурсів, оптимізації та раціональному плануванні робочих процесів. Аналізуючи дані про продуктивність та використання ресурсів, керівництво може приймати обґрунтовані рішення щодо розподілу персоналу, визначення пріоритетів у робочих завданнях та планування інвестицій у розвиток персоналу.

Загалом, моніторинг виконання роботи та діяльності працівників є важливим інструментом управління персоналом на промислових підприємствах. Він допомагає підприємствам підвищувати продуктивність, забезпечувати безпеку на робочому місці та ефективно використовувати людські ресурси для досягнення стратегічних цілей. Враховуючи швидкі зміни у сучасній промисловій сфері, моніторинг стає необхідним інструментом для забезпечення успіху та стабільності підприємства. Необхідно тільки визначити як правильно впровадити систему моніторингу для ефективного управління персоналом на підприємстві.

Існує безліч програм та інструментів, які можуть бути використані для автоматизації моніторингу персоналу на промислових підприємствах,

інструменти можуть бути використані окремо або в поєднанні для створення комплексної системи автоматизації моніторингу та управління персоналом, що відповідає конкретним потребам та характеру діяльності підприємства, відтак для ефективного використання є впровадження і застосування комплексного підходу моніторингу управління персоналом (рис. 1).

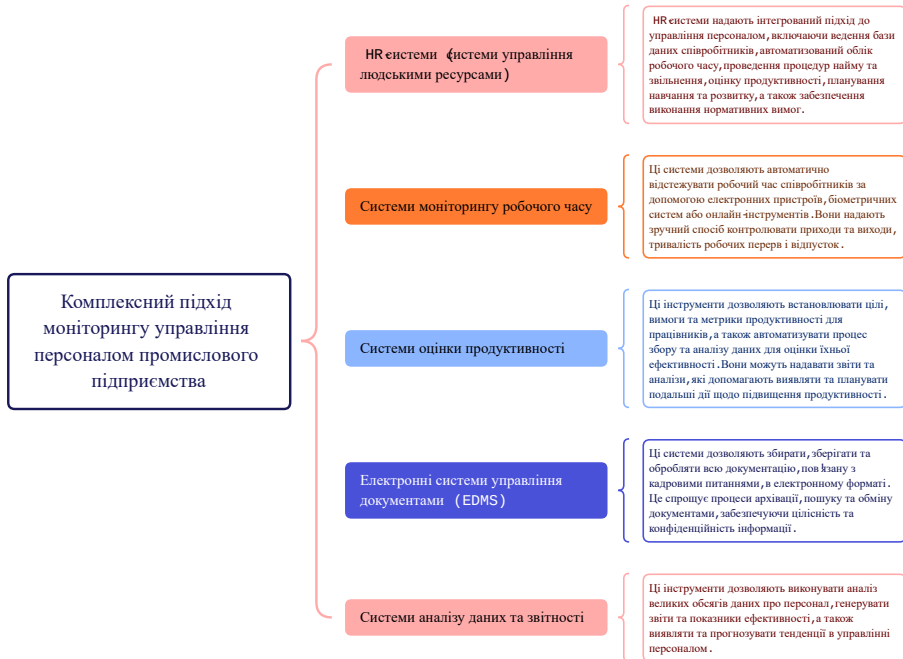


Рис. 1. Комплексний підхід до моніторингу управління персоналом промислового підприємства, авторська розробка

Рис. 1 демонструє перелік інструментів, які доцільно застосовувати в комплексі. Інструменти автоматизації моніторингу управління персоналом включають різноманітні програмні рішення та онлайн-сервіси, які спрощують збір, аналіз та управління даними про персонал.

HR-системи (системи управління людськими ресурсами), HR-системи надають інтегрований підхід до управління персоналом, включаючи ведення бази даних співробітників, автоматизований облік робочого часу, проведення процедур найму та звільнення, оцінку продуктивності, планування навчання та розвитку, а також забезпечення виконання нормативних вимог.

Системи моніторингу робочого часу — за допомогою яких можна автоматично відстежувати робочий час співробітників за допомогою електронних пристроїв, біометричних систем або онлайн-інструментів. Вони надають зручний спосіб контролювати приходи та виходи, тривалість робочих перерв і відпусток.

Системи оцінки продуктивності — інструменти оцінки дозволяють встановлювати цілі, вимоги та метрики продуктивності для працівників, а

також автоматизувати процес збору та аналізу даних для оцінки їхньої ефективності. Вони можуть надавати звіти та аналізи, які допомагають виявляти та планувати подальші дії щодо підвищення продуктивності.

Електронні системи управління документами (EDMS) – системи дають змогу збирати, зберігати та обробляти всю документацію, пов'язану з кадровими питаннями, в електронному форматі. Це спрощує процеси архівації, пошуку та обміну документами, забезпечуючи цілісність та конфіденційність інформації.

Системи аналізу даних та звітності – інструменти, що дозволяють виконувати аналіз великих обсягів даних про персонал, генерувати звіти та показники ефективності, а також виявляти та прогнозувати тенденції в управлінні персоналом.

Ці програмні продукти можуть бути вибрані та налаштовані відповідно до конкретних потреб та вимог промислового підприємства, щоб забезпечити ефективний моніторинг персоналу та оптимізацію управління кадрами. Особливою перевагою для моніторингу персоналу є застосування комплексно всі інструменти.

Висновки. Загалом, сучасний моніторинг і облік персоналу відображає стрімке розвиток технологій та зміни в культурі організацій. Облік можна трактувати як важливу складову моніторингу кадрів, який спрямований на оптимізацію управління персоналом та забезпечення стратегічного розвитку підприємства в умовах постійної зміни. Отже, враховуючи всі особливості і проблеми впровадження інструментів моніторингу персоналу, запропоновано комплексний підхід, можна зробити висновок, що моніторинг відіграє важливу роль у управлінні використанням персоналу на промислових підприємствах. Шляхом систематичного збору та аналізу даних, моніторинг допомагає оптимізувати продуктивність, підвищувати безпеку на робочому місці та забезпечувати ефективне використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей підприємства.

1. Власенко Т. А. Методичний підхід до оцінювання рівня компетентності персоналу для проведення стратегічних змін. *Бізнес Інформ*. 2019. № 9. С. 339–344.

2. Черненко Н., Штучний інтелект в управлінні персоналом. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. 2022. С. 76–83

3. Малтиз В., Метельська Н. Шляхи підвищення кадрового потенціалу в сучасних умовах. *Вісник Запорізького національного університету Економічні науки* № 1 (41), 2019, С.122–127

4. Поліщук Є. А., Івашенко А. І. Методика розрахунку ключових показників ефективності (КПІ) використання різних фінансово-кредитних інструментів підприємствами МСБ. *Ефективна економіка*. 2021. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2021/11.pdf.

5. Економіка праці : навчальний посібник. за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

6. Чобіток В. І., Волощенко А. В. Формування системи управління персоналом на промислових підприємствах: теоретичний аспект. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. Вип. 50. С. 313–318.

7. Gupta M. How to Use Key Performance Indicators for Strategy Implementation. URL: <http://www.strategicthinking.eu/how-to-use-key-performance-indicators-for-strategyimplementation>

8. Starton M., Niesel K., Bauman N. Milestone-oriented usage of Key Performance Indicators – an industrial case study. *e-Informatica Software Engineering Journal*. 2020. Vol. 12. Issue 1. P. 217–236.

1. Vlasenko T. A. Metodychnyy pidkhdid do otsiniuvannia rivnia kompetentnosti personalu dlia provedennia stratehichnykh zmin. *Biznes Inform.* 2019. No9. C. 339–344.
2. Chernenko N., Shtuchnyi intelekt v upravlinni personalom. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Serii: Ekonomika.* 2022, S. 76-83
3. Malyt V., Metelska N. Shliakhy pidvyshchennia kadrovoho potentsialu v suchasnykh umovakh. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu Ekonomichni nauky* № 1 (41), 2019, S.122-127
4. Polishchuk Ye. A., Ivashchenko A. I. Metodyka rozrakhunku kliuchovykh pokaznykiv efektyvnosti (KPI) vykorystannia riznykh finansovo-kredytnykh instrumentiv pidpriemstvamy MSB. *Efektyvna ekonomika.* 2021. № 2. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2021/11.pdf.
5. *Ekonomika pratsi : navchalnyy posibnyk, za zah. red. H. V. Nazarovoï.* Kharkiv : KhNEU im. S. Kuznetsia, 2019. 330 s.
6. Chobitok V. I., Voloshchenko A. V. Formuvannia systemy upravlinnia personalom na promyslovykh pidpriemstvakh: teoretychnyi aspekt. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti.* 2015. Vyp. 50. S. 313–318.
7. Gupta M. How to Use Key Performance Indicators for Strategy Implementation. URL: <http://www.strategicthinking.eu/how-to-use-key-performance-indicators-for-strategyimplementation>
8. Starton M., Niesel K., Bauman N. Milestone-oriented usage of Key Performance Indicators an industrial case study. *e-Informatica Software Engineering Journal.* 2020. Vol. 12. Issue 1. P. 217–236.