

## О РАЗРАБОТКЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

© 2017 М. В. Грудинов, О. Ю. Клишина, С. М. Толстых, А. А. Адоньев

*Воронежский институт экономики и социального управления  
ОАО концерн «Созвездие»  
Воронежский институт высоких технологий  
Российский новый университет*

*Работа связана с рассмотрением задач кадровых служб. Описываются возможности формирования информационной поддержки кадровой службы. Указаны модули, входящие в информационную систему.*

*Ключевые слова: кадровая служба, информационная система, модуль.*

Как показывает анализ, одним из структурных подразделений для управления кадрами в компаниях являются отделы кадров. В них могут быть выделены функции, связанные с приемом и увольнением кадров, а также с тем, что организуется обучение, планируется повышение квалификации и кадровая переподготовка.

При работе важно не только сформировать штатное расписание, но и сделать его таким образом, чтобы принятый в организацию человек работал наиболее эффективно.

Несомненно, при этом достаточно важным фактором является компетентность кадровой службы.

Именно ее действий зависит то, насколько будет правильно дана оценка по тому или другому претенденту, что потом оказывает влияние на работу компании и, в дальнейшем на доходы работников.

Персонал в любой компании представляется тем, каковы его кадры.

Идет непрерывное изменение состава и структуры кадров изменяются в соответствии с тем, как идет изменение в технике, технологиях, характеристиках организации производства и управления.

Особенности состава кадров могут быть описаны в рамках следующих основных показателей: уровень образования, стаж работы, возраст, специальность, профессия, квалификация. Интересно отметить, что кадры

представляют собой подвижную часть производительных сил.

Выделяют следующие задачи кадровой службы:

1. Проведение планирования и учета кадров.
2. Проведение поиска кадров.
3. Отбор кадрового состава.
4. Определение величины зарплаты и льгот.
5. Проведение профессиональной адаптации.
6. Поддержка обучения и продвижения персонала.
7. Осуществление аттестации кадров.
8. Ведение перестановки кадров исходя из результатов аттестации.
9. Ведение подготовки по руководящим кадрам.
10. Проведение социальной защиты персонала.
11. Поддержка юридических и дисциплинарных аспектов.

Управление трудовыми ресурсами организации можно охарактеризовать как одну из важных частей общей теории управления.

Без хороших, квалифицированных работников трудно представить себе, что предприятие сможет достичь каких-либо своих целей и правильно функционировать.

Сформированный трудовой коллектив является заботой руководителя. В этой связи требуется проводить совершенствование и развитие информационной системы для кадрового учета.

Это может быть сделано на основе использования современных информационных технологий.

Идеи личностно-ориентированного подхода в педагогике профессионального

---

Грудинов Максим Владимирович – ВИЭСУ, сотрудник, grudinmmmaxotr@yandex.ru.

Клишина Ольга Юрьевна – специалист, ОАО концерн «Созвездие», e-mail: klishhhinooyu@yamil.com.

Толстых Светлана Михайловна – ВИБТ АНОО ВО, студент, pertsevole@yandex.ru.

Адоньев Алексей Александрович – РосНОУ, студент, e-mail: adondrquwalex@yandex.ru.

обучения наиболее полно реализуются при использовании в учебной и внеаудиторной деятельности обучающих программ и электронных учебников. До недавнего времени возможность иметь персонального учителя была доступна небольшому кругу людей.

Распространение персональных компьютеров, которые имеют графический пользовательский интерфейс, могут получать и обрабатывать мультимедийные данные, представленные разным образом, делает возможность иметь персонального «электронного учителя» общедоступной и вполне реальной.

Возможность работы с мультимедийными данными обеспечила создание весьма эффективных обучающих программ и электронных учебников.

Применение мультимедийных учебно-методических комплексов и пособий ведет к целому ряду преимуществ, таких как:

- возможности сочетания разных форм предоставления информации (тексты, графически, анимационные элементы, видеоролики, аудиопотоки);
- использование упражнений, связанных с обучением на личном опыте;
- возможности проведения адаптации курсов к тому, какие индивидуальные особенности обучающихся;
- поддержка технологических основ для того, чтобы было гибкое взаимодействие среди обучаемых и преподавателей;
- поддержка немедленной реакции по действиям обучаемых;
- возможности по произвольному выбору места и времени, чтобы отрабатывать учебный материал;
- эффективное обучение исполнению «механических» действий.

При решении задачи учета работников требуется решить ряд задач:

1. Рассмотреть кадровый состав, а также политику работы с кадрами организации.
2. Выделить положительные характеристики структуры организации.
3. Дать рекомендации по использованию резервов организации.
4. Рассмотреть возможные способы решения задач с использованием информационных технологий.
5. Предложить структуру базы данных, в которой хранится вся необходимая информация.
6. Создать интеллектуальный модуль поддержки принятия решений, используемый при управлении.

7. Выделить критерии эффективности работы кадровой службы.

В организационно-штатную структуру могут быть выделены:

- управление, включающее отдел управления кадрами;
- бухгалтерская служба;
- сотрудники.

В информационной системе, которая может быть внедрена на предприятии, выделим несколько модулей:

- модуль сбора данных по персоналу,
- модуль принятия решений по повышению квалификации сотрудников,
- модуль планирования работы отдела кадров,
- модуль отчетности отдела кадров,
- модуль связи с законодательной базой,
- модуль документооборота.

В базе данных могут быть выделены:

- таблица данных сотрудников,
- таблица с информацией о повышении квалификации,
- таблица видов документов,
- таблица видов отчетов.

Для получения необходимой информации необходимо делать соответствующий запрос.

В результате информационной системы может повыситься оперативность отдела кадров, уменьшаются временные затраты.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Василишина А. А. О рейтинговой оценке знаний выпускников вузов / А. А. Василишина // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 222.
2. Гащенко И. А. Проблемы эффективного управления кадрами в организации / И. А. Гащенко // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 223.
3. Казаков Е. Н. Механизмы управления персоналом / Е. Н. Казаков // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 227-228.
4. Мельникова Т. В. Возможности использования информационно-образовательной среды / Т. В. Мельникова // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 228-229.
5. Наумова Е. Г. Об информационной системе управления персоналом / Е. Г. Наумова // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 229.

6. Попенко Е. Ю. Применение технических средств в современных организациях / Е. Ю. Попенко // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 232-233.
7. Попова Е. М. Способы антикризисного управления предприятиями / Е. М. Попова // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 233-234.
8. Савченко В. Э. Построение базы данных для организации / В. Э. Савченко // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 234.
9. Тамбовцев Г. А. Современные процессы в образовательной среде / Г. А. Тамбовцев // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 3-2. – С. 235-236.
10. Львович Я. Е. Системно-деятельностный подход к процессу управления функционирования и развития вуза / Я. Е. Львович, И. Я. Львович, В. Г. Власов, В. Н. Кострова // Инновации. – 2003. – № 3. – С. 34-42.
11. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.
12. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.
13. Преображенский А. П. Анализ характеристик подготовки современных высококвалифицированных инженерных кадров / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // В мире научных открытий. – 2015. – № 9.2 – (69). – С. 676-680.
14. Мотунова Л. Н. Профессиональное самоопределение студентов вуза как осознанный выбор карьерной стратегии / Л. Н. Мотунова, Ю. П. Преображенский, К. Т. Масаве // Наука и бизнес: пути развития. – 2013. – № 4 (22). – С. 147-150.
15. Преображенский Ю. П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.
16. Преображенский Ю. П. Медиакомпетентность современного педагога / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 12. – С. 43-45.

## ON THE DEVELOPMENT OF INFORMATIONAL SUPPORT FOR PERSONNEL SERVICES

© 2017 M. V. Gruzinov, O. Y. Kishina, S. M. Tolstykh, A. A. Adon'ev

*Voronezh Institute of Economics and social management  
JSC concern «Sozvezdie»  
Voronezh Institute of High Technologies  
Russian new university*

*The paper involves consideration of the objectives of personnel services. The features of formation of information support of the personnel service are described. The modules included in the information system are indicated.*

*Keywords: human resources, information system, module.*