

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНА СИСТЕМА В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

К.е.н. О.О. Плахотнік

Дніпродзержинський державний технічний університет
Україна, м. Дніпродзержинськ

В сучасних економічних умовах одним з найбільш важливих питань для промислових підприємств є підвищення ефективності управління персоналом. Для вітчизняних підприємств характерні такі кадрові проблеми, як плинність кадрів, старіння персоналу, відтік молодих перспективних співробітників [1, 3]. У зв'язку з цим актуальним є завдання управління кадровим потенціалом шляхом впровадження сучасних інформаційних та комп'ютерних технологій, що забезпечить постійне удосконалення методів роботи з кадрами.

У структурі інформаційно-аналітичної системи виділимо наступні елементи, що забезпечують її ефективне функціонування: блок «професійно-кваліфікаційний потенціал», блок «потенціал розвитку», блок «психофізіологічний потенціал», блок «творчий потенціал», блок «особистісний потенціал», сервера обробки і передачі даних (Web-сервер, сервер додатків, сервер баз даних), інтерфейсний блок надання інформації через портал інформаційних технологій, зовнішнє середовище.

Синтез інформаційно-аналітичної системи потребує реалізації ряду функцій: введення особистих карток співробітників, введення довідникової інформації (дані про освіту, професійний досвід, кваліфікацію, інтелектуальні здібності, моральні якості, стан здоров'я і т.п. співробітників), введення інформації про планування і підвищення кваліфікації персоналу, стимулювання праці, підтримку системи руху кадрової документації, підбір нових співробітників і переміщення, планування і облік використання трудових ресурсів, аналіз виконання посадових інструкцій, розподіл функцій за посадами, введення розрахунків з персоналом, формування звітів про

результати оцінювання кадрового потенціалу, аналізу відповідності кадрової політики стратегії промислового підприємства.

Користувачами системи є керівництво підприємства, співробітники відділу кадрів, юридичної служби, фінансового управління, відділу підготовки персоналу.

В основу інформаційно-аналітичної системи покладена тривірнева архітектура, що дає їй наступні переваги: масштабованість, бізнес-логіка для більшості користувачів зосереджена на одному сервері, можливість оптимізації роботи серверів для обробки запитів користувачів, невисока потреба в обчислювальних ресурсах, підвищення безпеки даних [2].

У разі наявності територіально віддалених підрозділів підприємства можливе використання ряду серверів баз даних. Узгодження інформації між серверами в даному випадку здійснюється за рахунок виділення ізольованих джерел даних усередині інформаційного простору та організації реплікації.

Таким чином, інформаційно-аналітична система в управлінні кадровим потенціалом промислових підприємств дозволяє формувати висококваліфіковані кадри, здійснювати їх ефективне використання та підвищення їх конкурентоспроможності.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В.М., Писаревська Г.І. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Додонов, Александр Георгиевич. Живучесть информационных систем [Текст] / А. Г. Додонов, Д. В. Ландэ ; НАН Украины, Ин-т проблем регистрации информ. - К. : Наукова думка, 2011. - 255 с.
3. Гармідер Л.Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства /Л.Д. Гармідер // Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць – Донецьк: ДонДУУ, 2011- т. XII, вип. 205.- Серія «Економіка» – С. 74-81.