

низька кваліфікація власних спеціалістів в області пошуку і надання маркетингової інформації (тому треба запрошувати сторонніх спеціалістів або поступово навчати «своїх» через підвищення ними кваліфікації на різноманітних курсах та тренінгах); компанії часто не розглядають інформаційний ресурс як компонент, який має економічну цінність і підлягає грошовій оцінці [3].

Для вирішення проблем з дослідженням ринків компанії повинні створювати маркетингову інформаційну систему, яка виступає єдиним ланцюжком у структурі постійно діючого взаємозв'язку і взаємозалежності людей та методичних підходів у процесі маркетингового дослідження та використання його результатів.

#### *Список використаної літератури*

1. Лилик І. Ринок маркетингових досліджень в Україні-2010: експертна оцінка та аналіз УАМ / І. Лилик // Маркетинг в Україні. – 2011. – № 1. – С. 31–35.
2. Макаренко М. В. Науково-методичні засади формування маркетингової інформаційної системи регіону [Електронний ресурс] / М. В. Макаренко. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2011\\_7/232.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_7/232.pdf)
3. Сранкін О. О. Значення маркетингової інформації для прийняття стратегічних рішень в агробізнесі в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / О. О. Сранкін. – Режим доступу: <http://ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/549/1/Erankin.pdf>

*Сапицкая И. К., канд. техн. наук, доц.,  
Донецкий национальный университет, г. Винница*

### **ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ШАХТАХ**

Управление трудовыми ресурсами предприятия в современных условиях становится все более сложным процессом и приобретает ярко выраженный стратегический характер. Поэтому все больше угольных предприятий начинают рассматривать работников как наиболее ценный капитал, уделяя особое внимание процессу автоматизации принятия решений в системе управления персоналом.

Элементами механизма управления трудовыми ресурсами являются: отношения, формы, методы воздействия.

Усложнение используемой при этом информации, увеличение объемов во много раз порождают новые требования к обработке, оперативности циркуляции и, как следствие, скорости принимаемых решений.

Объектом исследования являются крупные и средние шахты Донецкого бассейна.

Организационная структура управления – линейно-функциональная. Численность работающих от 400 до 1 000 человек.

Проведенный анализ показал, что на некоторых шахтах функционирует информационная система «Кадры». Она представляет собой автоматизированную систему управления персоналом, основанную на тесной взаимосвязи человека и компьютерной техники, а также на широком использовании выработанных в

практике управления приемов и методов оптимизации и автоматизации принимаемых решений.

Данная система была разработана на основе программной оболочки VP-Expert и включает следующие процедуры:

- «Загрузка» (loading);
- «Сохранение» (saving);
- «Добавление» (adding);
- «Просмотр» (viewing);
- «Логический вывод» (expert);
- «Объяснение логического вывода» (logout);
- «Удаление» (deleting);
- «Редактирование» (redacting).

Эта информационная система состоит из нескольких взаимосвязанных частей.

Первая – информационная, представлена в форме систем меню, с помощью которого можно получить необходимые сведения по различным направлениям деятельности службы управления персоналом.

Вторая – модель представления данных.

Третья – электронная база документов, которую можно просмотреть, изменить или добавить в нее запись. Она содержит сведения о документах, срок исполнения, которых истек, или тех, которые еще предстоит исполнить. Менеджер по персоналу в интерактивном режиме может получить рекомендации по проблемам, которые возникают в процессе работы.

Компьютерная программа «Кадры» состоит из базы данных, подсистемы вывода (множества правил, по которым осуществляется решение задачи), системы пользовательского интерфейса, диспетчера (Табл. 1).

Для удобства пользователя в эту систему была встроена программа, позволяющая изменять цвет окна, букв меню и рекомендаций, а также помощник, описывающий работу в ней. При желании можно просмотреть тексты основных законодательных актов, регулирующих деятельность службы управления персоналом.

*Таблица 1*

### **Структура компьютерной системы «Кадры»**

<b>Элементы</b>	<b>Характеристики</b>
Интерфейс	– обработка данных, введенных с клавиатуры, и отражение вводимых и выводимых данных на экране; – поддержка диалога между пользователем и системой; – распознавание ситуации «непонимания» между пользователем и системой; – обеспечение «дружественности» по отношению к пользователю
База данных	– «переменная» часть системы, которая может пополняться и модифицироваться; – фактические сведения, необходимые для работы
Подсистема вывода	– просмотр существующих фактов из рабочего множества и правил из базы данных, а также добавление (по мере необходимости) в рабочее множество новой информации; – определение порядка просмотра и применения правил
Диспетчер	– установление порядка функционирования компьютерной системы, планирование очередности решения задач

Автоматизированная система «Кадры» на шахтах используется для решения следующих задач:

1. Отбор и подготовка квалифицированных специалистов, разработка и формирование оптимальной структуры кадровой службы.
2. Выработка основных положений оперативного управления персоналом.
3. Планирование трудовых ресурсов: разработка плана качественного удовлетворения потребности в кадрах.
4. Профориентация, найм и отбор персонала, разработки профессиограмм и методов профессионального отбора.
5. Разработка и осуществление программ обучения и повышения квалификации.
6. Оценка работников и их трудовой деятельности, разработки методик оценки и доведения их до работников, проведение регулярных аттестаций.

7. Создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

В перспективе систему «Кадры» можно использовать в таких направлениях:

1. Управление деловой карьерой: разработка и реализация программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда менеджеров и специалистов.
2. Ротация и оптимизация процедур приема, перевода и увольнения работников.
3. Управление текучестью персонала.
4. Возможности повышения заработной платы и система льгот.
5. Организация кадрового делопроизводства.

Таким образом, проведенные исследования показали, что практическое применение информационной системы «Кадры» позволяет повысить качество и сократить время принятия решений в системе управления персоналом, а также способствует росту эффективности труда и повышению квалификации специалистов.

#### *Список использованной литературы*

1. Бажин И. Н. Информационные системы менеджмента / И. Н. Бажин. – М. : ГУВШЭ, 2010.
2. Гордиенко І. В. Інформаційні системи і технології в менеджменті / І. В. Гордиенко. – К. : КНЕУ, 2008.

**Татакі О. О., старший викладач,  
Одеський національний політехнічний університет, Одеса, Україна**

### **ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

*Охарактеризовано процес трансформації університетів у Smart-університети та формування і розвиток інформаційно-освітнього середовища ВНЗ. Зазначено, що на сучасному етапі модернізації вищої освіти інформатизація її об'єктів і процесів передбачає створення освітнього інформаційного середовища для забезпечення підвищення її якості, створення умов для реалізації рівних можливостей усім громадянам опанувати вищу освіту всіх рівнів.*