

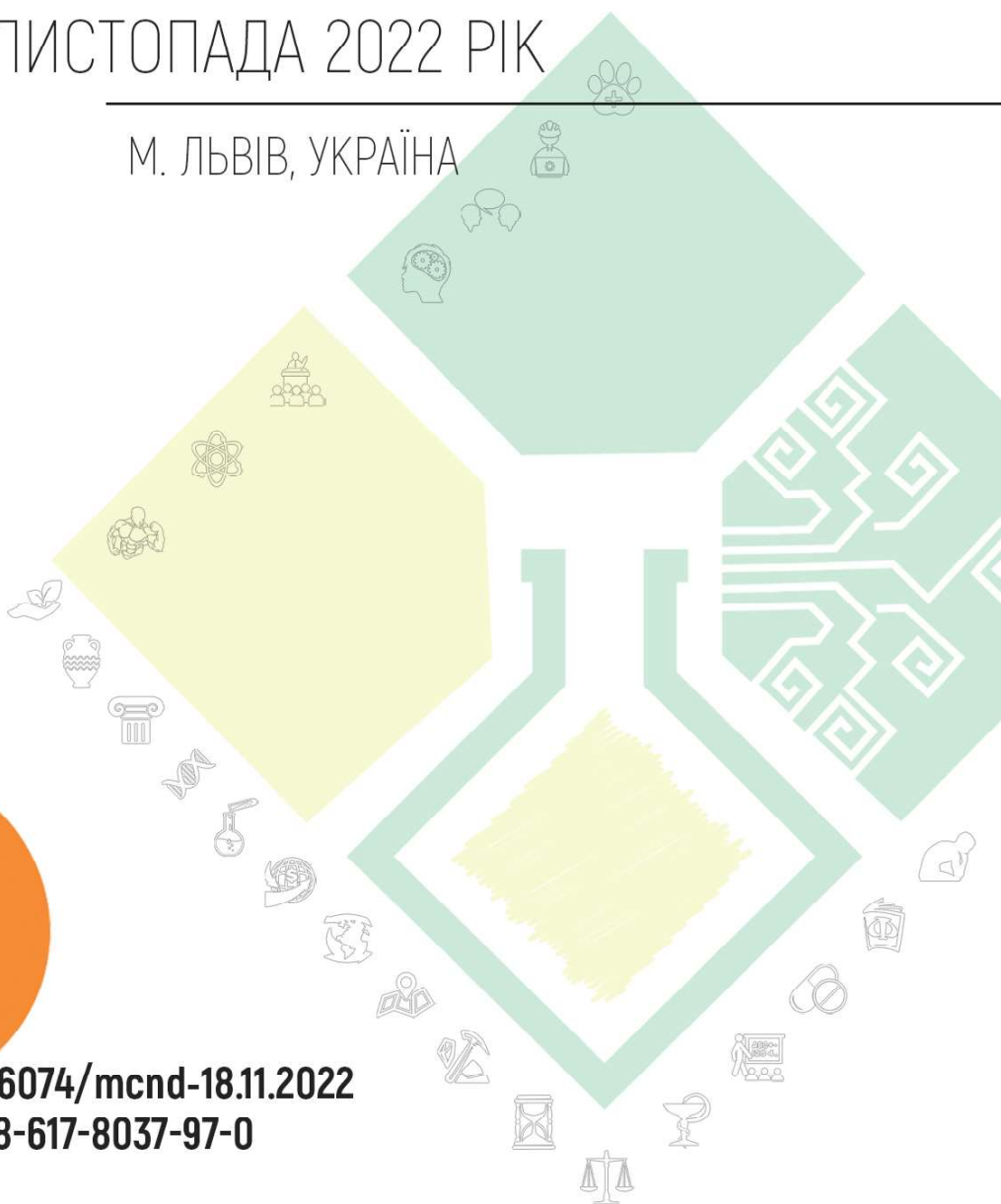
РОЗВИТОК НАУКОВОЇ ДУМКИ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА: СУЧАСНИЙ ДИСКУРС

I 18 Листопада 2022 рік

М. Львів, Україна



DOI 10.36074/mcnd-18.11.2022
ISBN 978-617-8037-97-0



СЕКЦІЯ XIV. КОМП'ЮТЕРНА ТА ПРОГРАМНА ІНЖЕНЕРІЯ

КЕРУВАННЯ ЛОГУВАННЯМ У ПРОГРАМНИХ СИСТЕМАХ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ Капітанець С.О., Радельчук Г.І.	223
СИНТЕЗ ДЕДУКТИВНИХ ФОРМУЛ ТРАНСПОРТУВАННЯ НЕСПРАВНОСТЕЙ Гайденко К.А., Хаханова Г.В.	229

СЕКЦІЯ XV. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА СИСТЕМИ

ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ КОМП'ЮТЕРНО-ІНТЕГРОВаних ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ Іваницький В.П., Кічковський М.М.	232
--	-----

СЕКЦІЯ XVI. ЕЛЕКТРОНІКА ТА ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЇ

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ТА ЗАСОБІВ ДИСТАНЦІЙНОГО НЕІНВАЗИВНОГО МОНИТОРИНГУ СТАНУ ПАЦІЄНТА В РЕАЛЬНОМУ ЧАСІ Захарова К.Н.П.	234
--	-----

СЕКЦІЯ XVII. ФІЗИКО-МАТЕМАТИЧНІ НАУКИ

ВИКОРИСТАННЯ ВИЩОЇ МАТЕМАТИКИ, ЯК ОСНОВИ МАЙБУТНЬОЇ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ, ПОБУДОВАНОЇ НА АВТОМАТІ Гавриш К.В.	237
--	-----

СЕКЦІЯ XVIII. ФІЛОЛОГІЯ ТА ЖУРНАЛІСТИКА

АКСІОЛОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МЕТАФОРИ В АНГЛО- І НІМЕЦЬКОМОВНОМУ ПУБЛІЦИСТИЧНОМУ ДИСКУРСІ Фомішин Д.В.	240
ЗІСТАВНИЙ АНАЛІЗ ГЕРУНДІЯ В АНГЛІЙСЬКІЙ МОВІ І ЙОГО ВІДПОВІДНИКІВ В УКРАЇНСЬКІЙ МОВІ Хоменко І.І.	243
КОНТРАСТИВНИЙ АНАЛІЗ КАТЕГОРІЇ РОДУ В АНГЛІЙСЬКІЙ ТА УКРАЇНСЬКІЙ МОВАХ Шимко Ю.А.	245

СЕКЦІЯ XV. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА СИСТЕМИ

ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ КОМП'ЮТЕРНО-ІНТЕГРОВАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Іваницький Валентин Петрович

доктор фіз-мат наук, професор

Ужгородський національний університет, Україна

Кічковський Михайло Михайлович

студент магістерського рівня навчання

Ужгородський національний університет, Україна

Вплив сучасних комп'ютерно-інтегрованих технологій на управління різними видами діяльності підприємств та організацій прямо пов'язаний з підвищенням ефективності роботи як кожного менеджера окремо, так і підприємства в цілому. При цьому використання таких прогресивних інформаційних технологій як локальні комп'ютерні мережі, Інтернет та програмні продукти наскрізної автоматизації основних бізнес-процесів в певній організації сьогодні є не просто питанням лідерства, але і фактором створення вагомих конкурентних переваг та виживання підприємства на ринку в майбутньому. Тому дослідження в напрямку адаптації різних комп'ютерних інтегрованих систем управління кадрами на підприємстві є досить актуальними.

Ефективне управління персоналом у сучасних умовах є складним комплексним завданням, вирішення якого потребує оптимального врахування взаємодії різного виду інформаційних ресурсів. При цьому має бути забезпечена глобальна функціональність такої системи. Вона полягає в повній автоматизації інформаційних процесів як внутрішнього, так і зовнішнього документообороту із забезпеченням оперативного доступу до необхідної інформації всіх зацікавлених суб'єктів діяльності. Серед програмних продуктів, які відповідають вказаному критерію, можна виділити такі програми, які поширені в Україні. 1. Програма "1С:Зарплата та управління персоналом для України". 2. Програма «БОСС-Кадровик». Кожен із цих інформаційних продуктів є потужним інструментом для реалізації кадрової політики організацій і підприємств, який поєднує також і автоматизацію функціонування різних інших економічних служб. Слід також відмітити можливість використання даних програм як самостійно, так і шляхом інтегрування з різними іншими програмними пакетами та базами даних.

Наш досвід роботи з даними програмами показав, що при їх впровадженні да адаптації до умов конкретного підприємства виникає ряд проблем. Основними із них є:

- правильний аналіз економічної доцільності придбання тієї чи іншої програми;
- коректна оцінка співвідношення вартості програми і тих позитивних ефектів, які вона забезпечить;

- врахування необхідності проведення додаткових організаційних та технічних заходів, які теж вимагають додаткових фінансових витрат;
- дуже важливим питанням є створення надійної єдиної комп'ютерної мережі підприємства чи організації та навчання керівників і ведучих спеціалістів усіх структурних підрозділів організації для набуття необхідних практичних навичок роботи з цією мережею та встановленою програмою;
- налаштування та адаптація вибраної програми для коректної роботи кожним працівником організації, який має доступ до її використання.

Основним критерієм правильного вирішення окреслених вище проблем є чисельність працівників організації чи підприємства. Більшість із існуючих ринкових комп'ютерних програм управління персоналом економічно виправдано закупляти при наявності більше трьохсот чоловік. Виняток складає професійна кадрова програма «Персонал», яка забезпечує ефективну автоматизацію всіх процесів кадрового діловодства та підтримку необхідних операцій керування персоналом в організаціях та підприємствах різної форми власності з чисельністю співробітників від кількох працівників до кількох тисяч людей. При цьому програма «Персонал» має у своєму складі широкий спектр різних функціоналів, які дозволяють керівнику вирішувати практичну більшість завдань повсякденного і стратегічного керування персоналом.

У процесі адаптації програми «Персонал» для кількох підприємств основними проблемами виявилися створення адекватної інформаційної бази даних та впровадження надійного захисту як створеної бази даних, так і всієї комп'ютерної мережі конкретного підприємства. При цьому слід зберегти динамічність та розгалуженість взаємного обміну кадровою інформацією між усіма рівнями управління персоналом.

Під час створення інформаційної бази основними виявилися два джерела даних. Головним із них є джерело первинної інформації, яке містить переважно документи відділів кадрів. При обробці таких документів досить обмежені можливості надавала типова офісна техніка, зокрема сканери. При нечіткому друкованому вигляді та при наявності багатьох вписаних людською рукою фрагментів у даних документах, у процесі автоматичної їх обробки виникало багато помилок. Виявилось, що ручна обробка таких документів займає значно менше часу. Тому при формуванні бази даних доцільно розділити всі друковані документи на два види: чіткі друковані тексти та нечіткі друковані тексти з багатьма ручними записами. Перший вид документів обробляється автоматично, а другий – у «ручному» режимі.

Іншим джерелом інформації для бази даних є повідомлення самих працівників з тих або інших кадрових питань, результати співбесід та результати психофізіологічних тестувань майбутніх кадрів. У процесі збору такої інформації особливо важливим є забезпечення надійного захисту отриманої інформації, яка часто носить конфіденційний характер.

Ще однією проблемою адаптації управлінських кадрових програм була інтенсивна динамічність кадрової ситуації з дня на день.

У цілому, проведені дослідження показали необхідність підвищення якості інформаційного забезпечення управління персоналом підприємств. Для цього важливим є створення більш ефективних методів внесення первинної кадрової інформації в бази даних для стандартних кадрових комп'ютерних програм.