

Бакирова Анастасия Владимировна

студентка

Лангер Наталья Юрьевна

студентка

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

г. Тюмень, Тюменская область

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СТРУКТУРЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ

***Аннотация:** статья направлена на изучение и планирование кадровой структуры. Автором рассмотрены основные бизнес-процессы по управлению персоналом, интеллектуальные процессы планирования кадровой структуры.*

***Ключевые слова:** планирование кадровой структуры, реализация проектов, интеллектуальная система планирования.*

Персонал – ключевой фактор успешного перехода компании к концепции «умного» предприятия.

Данная система разрабатывается с целью автоматизации кадровых процессов по распределению работы. Главное назначение интеллектуальной системы заключается в распределении кадров по проектам, а также регулирование рабочего процесса на производстве [1].

Бизнес-процессы по управлению персоналом представлены на рис. 1.

Основные бизнес-процессы выполняемы по управлению персоналом:

1. Планирование персонала. Подбор и увольнение кадров.

В данном процессе происходит подбор новых сотрудников на предприятие, увольнение, а также распределение работы по кадрам [2].

2. Кадровый учет.

Данный процесс включает в себя распределение по отпускам, учет графика работы для распределения по проектам, перевод персонала по отделам и составление отчетов по работе отдела кадров [3].

3. Мотивация и оплата труда.

Разработка системы мотивации и оплата труда.

4. Обучение и реализация персонала

Обучение персонала (повышение квалификации) и дальнейшее планирование карьеры.

5. Разработка регламента управления персоналом.

Разработка положений и должностных инструкций, на основании которых сотрудники будут выполнять свою работу [4].



рис. 1. Бизнес-процессы по управлению персоналом

Интеллектуальная система планирования кадровой структуры для реализации проектов создается с целью:

- 1) обеспечение сбора информации о сотрудниках и проектах для рационального распределения кадров;
- 2) создание системы уведомлений и отслеживания квалификации работника;
- 3) снижение трудозатрат и времени отбора кадров для проекта.

В результате внедрения данной системы должны быть улучшены следующие показатели:

1) Снижение трудозатрат и времени на обработку информации о сотрудниках и проектах.

Список литературы

1. Блохина О.А. HRM-системы в управлении персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sisupr.mrsu.ru/2009-2/pdf/9.9_Blocina.pdf.

2. Остроухов А.В. Интеллектуальные системы: учебное пособие по дисциплине «Интеллектуальные системы» / А.В. Остроухов, И.Д. Попов, Т.Ю. Морозова. – М.: Мадри, Научно-инновационный центр, 2015. – 110 с.

3. Гаврилова Т.А. Инженерия знаний. Модели и методы: учебник / Т.А. Гаврилова, Д.В. Кудрявцев, Д.И. Муромцев. – СПб: Лань, 2016. – 324 с.

4. Советов Б.Я. Интеллектуальные системы и технологии: учебник / Б.Я. Советов, В.В. Цехановский, В.Д. Чертовской. – М.: Академия, 2013. – 320 с.

5. Роль аудиовизуальных средств в процессе обучения иностранному языку в средней школе и их методическая характеристика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pedalmanac.ru/wp-content/uploads/ispolzovanie-audiovizualnyh-sredstv-pri-obuchenii-inostrannomu-jazyku.docx> (дата обращения: 02.03.2020).