(cc) BY


***Бакирова Анастасия Владимировна***
студентка
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»
г. Тюмень, Тюменская область

# ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СТРУКТУРЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ

***Аннотация****: в статье описаны автоматизируемые процессы при внедрении интеллектуального модуля в систему планирования кадровой структуры предприятия.*

***Ключевые слова****: интеллектуальный модуль, планирование кадровой структуры, реализация проектов.*

Интеллектуальный модуль разрабатывается с целью автоматизации кадровых процессов, рационального распределения сотрудников по проектам. Главное назначение интеллектуального модуля заключается в распределении кадров по проектам [1].

В результате внедрения данного модуля должны быть улучшены следующие показатели:

– снижение трудозатрат и времени на обработку информации о сотрудниках и проектах;

– рационального распределение кадров по проектам.

Рассмотрим процессы, происходящие в отделе кадров, которые необходимо автоматизировать при помощи создания интеллектуального модуля.

Обработка данных – поступающие на вход данные о сотруднике (ФИО, квалификация) обрабатываются менеджером кадрового отдела и система 1С в соответствии с управлением личной карточкой сотрудника (рабочий график, квалификация), трудовой книжкой и трудовым кодексом. Обработанные данные организуются в список сотрудников, и на выходе выдается список сотрудников, которые могут приступить к работе над проектом в данный момент времени, а также трудовой договор и приказ об увольнении [2].


Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Соотнесение данных – на данном этапе происходит соотношение данных, полученных на выходе предыдущего шага (обработка данных) и данных о проекте (критерии по подбору персонала и информация об объекте строительства) в соответствии с трудовым кодексом. Выполняет эту работу менеджер по распределению кадров. На выходе получается список подходящих сотрудников и классификация работников по проектам [3].

Распределение кадров – после получение списка подходящих рабочих (на входе) происходит распределение работников по проектам в соответствии с трудовым кодексом (управление). Список распределённых работников составляет менеджер по распределению кадров. На выходе получаем список сотрудников, распределенных по категориям (переходи на вход функции распределения работ) и отчет по распределению трудовых ресурсов [4].

Распределение задач – на входе появляется список работников по категориям, которые могут приступить к работе в данный момент времени. На основании входных данных, трудового кодекса и должностных инструкций (управление) менеджеры кадрового отдела составляет планы работ (время работ и вид деятельности) по проекту для каждого сотрудника. На выходе мы получаем организационные процессы.

***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 [Текст]: учебное пособие по дисциплине «Интеллектуальные системы» / А.В. Остроухов, И.Д. Попов, Т.Ю. Морозова. – М.: МАДИ, 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.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)