

*Брител Валаа*

магистрант

*Обейд Самех Субхи Махмуд*

магистрант

*Ветров Александр Николаевич*

канд. техн. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

г. Тверь, Тверская область

## **ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИНАМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОИЗВОДСТВА**

*Аннотация: информационные системы управления персоналом (ИСУП) – это системы, которые объединяют системы управления персоналом (УП) и информационные системы (ИС) для быстрого, простого и удобного способа управления и отчетности по кадровым и материальным ресурсам в организации. Данное исследование фокусируется на уровне влияния ИСУП в секторе торговли путем переоценки его функций, проблем, перспектив и выгод для торговли. Далее исследование фокусируется на торговых точках, которые используют ИСУП для изучения того, насколько эффективным является внедрение ИСУП, какие преимущества эти системы могут предложить и какой вклад они могут внести в организацию.*

*Ключевые слова: сложные человеко-машинные системы, принятие решений, модели производства.*

Организации состоят из человеческих и технических систем, которые, как правило, выполняют различные деловые, инженерные и производственные функции. Человеческие системы состоят из отдельных лиц, групп людей и групп, которые систематически работают над концепцией, реализацией, разработкой и управлением целями любого предприятия в ответ на требования заказчика. В последнее время уделяется внимание моделированию аспектов людей,

работающих в производственных системах, с целью их улучшения: эффективности производства, эффективного распределения ресурсов и оптимального управления ресурсами [1, 2].

Графические и компьютерные исполняемые модели людей используются для поддержки инженерии человеческих систем. Принятый подход заключался в том, чтобы систематически разлагать и представлять процессы таким образом, чтобы элементное производство и управление деятельностью могут быть смоделированы в виде четкого описания ролей.

Прежде всего, для моделирования человеческих систем был предложен предварительный метод моделирования (ММ1) в поддержку инженерного предприятия; затем ММ1 был внедрен и протестирован на конкретном примере Компании 1. Основываясь на результатах этого исследовательского подхода, разработан усовершенствованный метод моделирования (ММ2). Здесь уже характеризуется динамика продукта, связанного с клиентом, что влияет на расширенные концепции и методы моделирования ММ1 и связанные с этим изменения рабочих систем. Затем ММ2 был протестирован на примере Компании 2, чтобы наблюдать за динамическим поведением выбранной системной модели, основанной на фактических знаниях и данных компании. Результаты, включенные в ММ2, будут усовершенствованы, что приведет к появлению ММ3. Улучшения ММ3 вытекают из включения так называемых DPU (Dynamic Producer Unit) концепций, связанных с моделированием человека и компонент технической ресурсной системы. Тематическое исследование и моделирование человеческой системы для целевых пользователей, т.е. как правило руководителей производства, предназначено для облегчения анализа человеческой конфигурации, а также затрат моделирования.

Подходы к моделированию ММ2, ММ3 добавляют знания о путях облегчения количественного анализа и сравнения различных конфигураций человеческих систем.

Новые методы моделирования позволяют подбирать поведение ресурсной системы в соответствии с ее спецификой, четко определенные процессно-

ориентированные требования рабочих мест на производстве и в настоящее время работает в сфере торговли [3].

Метод, который может использоваться на постоянной и систематической основе для моделирования и проектирования человеческих систем, удовлетворяющий динамическую производственную систему, – это, например, метод ролевого моделирования в отношении относительно стабильных рабочих мест с ролями, ориентированными на процессы, которые люди могут играть в рамках производственных систем, и «людей как кандидатов» на эти роли.

На основе метода можно предложить далее виртуальное моделирование с систематическим совершенствованием ресурсов (людей) и процессов (ролей) на производственном предприятии.

### ***Список литературы***

1. Beulen E. The contribution of a global service provider's Human Resources Information System (HRIS) to staff retention in emerging markets: comparing issues and implications in six developing countries. *Information Technology & People*, 2009, 22(3):270–288
2. Kariuki M.M. Human Resource Information System and competitive advantage of companies listed on Nairobi Securities Exchange in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 2015, 7(21):198–207
3. Obeidat B.Y. The relationship between innovation diffusion and Human Resource Information System (HRIS). *International Cross-Industry Journal*, 2012, 12(3):41–58