

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 инжинирингового 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