

*Вишневський А.В.,
студент 4 курсу
спеціальності 122
«Комп'ютерні науки»
Потапова Н. А., к.е.н.,
доцент, доцент кафедри
інформаційних технологій*

ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

Розробка інформаційних систем для підтримки процесу прийняття рішень кадрової політики підприємства набуває актуальності в сучасному світі, оскільки кадровий потенціал підприємств стає вирішальним фактором їх успіху. Дотримання правильної кадрової політики має значний вплив на ефективність роботи підприємства та досягнення поставлених цілей. Основні задачі, що покладаються на дану інформаційну систему це:

1. Ефективний підбір та найм персоналу, збір та аналіз даних про кандидатів на роботу, їх кваліфікацію, досвід роботи та навички. Це допомагає наблизити об'єктивний відбір працівників, що відповідають потребам підприємства.

2. Розвиток та управління персоналом: інформаційна система надає інструменти для відстеження розвитку працівників, планування навчання та підвищення кваліфікації. Це сприяє покращенню професійного зростання співробітників та збільшенню їх продуктивності.

3. Аналіз ефективності кадрової політики: Інформаційна система надає можливість зібрати та аналізувати дані про ефективність різних стратегій кадрової політики. Це дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо вдосконалення політики з метою досягнення оптимальних результатів.

Інформаційна система сприяє об'єктивному підбору та найму персоналу, забезпечуючи доступ до детальної інформації про кваліфікацію, досвід та навички кандидатів. Вона допомагає вдосконалити розвиток та управління персоналом, забезпечуючи централізоване зберігання даних про навчання, кар'єрний розвиток та оцінку працівників. Автоматизована обробка та аналіз даних про персонал дозволяє здійснювати швидкий і точний аналіз структури персоналу, компетенцій, потреб у навчанні та розвитку, що сприяє ефективному управлінню кадровими ресурсами. Аналітичні інструменти інформаційної системи дозволяють здійснювати комплексний аналіз ефективності кадрової політики, виявляти тенденції та прогнозувати

результати рішень, сприяючи прийняттю обґрунтованих стратегічних рішень.

Використання інформаційної системи сприяє збереженню та оновленню бази знань про персонал, досвіду та найкращих практик, що дозволяє забезпечити континуїтет кадрового розвитку та передавати цінні знання в організації.

Інтеграція інформаційної системи з іншими системами організації, наприклад, системами управління відносинами з клієнтами (CRM) та системами управління ресурсами підприємства (ERP), забезпечує зручний обмін даними і координацію дій між різними функціональними областями. Інформаційна система допомагає здійснювати моніторинг та оцінку результативності працівників на основі заздалегідь визначених ключових показників ефективності (KPI), що сприяє об'єктивному визначенню потреб у навчанні, підвищенні кваліфікації та кар'єрному росту.

Застосування інформаційної системи для підтримки процесу прийняття рішень кадрової політики сприяє підвищенню ефективності роботи підприємства, зменшенню помилок та ризиків прийняття неправильних рішень, а також покращує задоволеність працівників і сприяє залученню та збереженню талановитого персоналу.

Використання інформаційної системи спрощує процес прийняття рішень в галузі кадрової політики, забезпечує доступ до потрібної інформації у реальному часі та допомагає здійснювати прогнозування та моделювання кадрових процесів, що дозволяє підприємствам аналізувати і передбачати потреби в робочій силі, розробляти оптимальні стратегії набору, розвитку та утримання персоналу. Інформаційна система забезпечує автоматизацію процесів збору та обробки даних, створення звітів та аналітичних звітів, що сприяє більш ефективному прийняттю рішень на основі об'єктивних даних та зменшенню ймовірності помилок. Крім того, інформаційна система може впливати на покращення комунікації між різними рівнями управління та співробітниками, сприяючи більш ефективному обміну інформацією та спільній роботі. Все це робить інформаційну систему незамінною для підтримки прийняття рішень в галузі кадрової політики підприємства.

Список літератури.

1. Пономаренко В. С., Журавльова І. В., Латишева І. Л. *Інформаційні системи в управлінні персоналом. Навчальний посібник. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 336 с.*
2. Цимбалюк С. О. *Технології управління персоналом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2009. 399 с.*
3. Григоренко А.С. *Інформаційні технології в управлінні персоналом. Київ: КНЕУ, 2018.*
4. Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. McGraw-Hill Education.*
5. Stone, R. J. (2018). *Human Resource Management. Wiley.*