

УДК 004.91

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ ОТДЕЛА КАДРОВ**

Е.А. Якунина, студентка гр. ПИ-212, IV курс  
Научный руководитель: О.В. Федорова, к.п.н.  
НОУ ВПО «Университет управления «ТИСБИ»  
г. Казань

Каждая организация, независимо от размеров, имеет свой отдел кадров, который соединяет сотрудников и вышестоящих руководителей.

Правильная организация работы отдела кадров является важным моментом в деятельности всей организации, так как велика зависимость всех работников от вовремя выполненного перевода на другую должность, полученного приказа об увольнении или принятии на работу, правильно рассчитанной заработной платы и т.д. Кроме того эта зависимость является как материальной, так и моральной.

Отделу кадров приходится работать с большим количеством людей, а это приводит к тому, что происходит документооборот, являющийся источником большого количества бумаги. У кадровиков хранится огромное число приказов, личных дел, анкет и разных других документов, которые являются необходимыми при такой работе. Поэтому возможность выполнения и хранения всех этих документов в электронном виде является важной и актуальной. Все документы являются результатами выполнения каких-либо кадровых операций. Поэтому, у кадровика должна быть возможность выполнения всех кадровых операций на компьютере.

Исходя из вышесказанного, повышается актуальность разработки информационных систем для отдела кадров. Разработка любой информационной системы включает такие элементы жизненного цикла программного обеспечения ИС, как исследование проблемы и проектирование ИС для отдела кадров.

Проектирование информационной системы представлено с помощью CASE средства ARIS. Инструментальная среда ARIS представляет некоторый подход к формализации информации о деятельности организации и представлению ее в виде графических моделей, удобных для понимания и анализа. Создаваемые при помощи данного средства модели отражают существующую ситуацию в организации. Построенные по данной методологии модели могут быть использованы для анализа и выработки различного рода решений по реорганизации данной организации, внедрению информационной системы поддержки деятельности организации.

Отдел кадров обслуживается бухгалтерией, которая участвует в определении зарплаты (оклада), присваивает соответствующую должность,

выдает ограничения на должность в соответствии с имеющимися вакансиями (по расчету условных единиц и тарифно-квалификационному справочнику).

За отделом кадров также закреплена обязанность непрерывно вносить изменения в личные карточки сотрудников по мере изменения состояния информации о сотруднике, а также сохранять информацию об уволенных сотрудниках организации несколько лет. На рис.1 представлена организационная диаграмма.

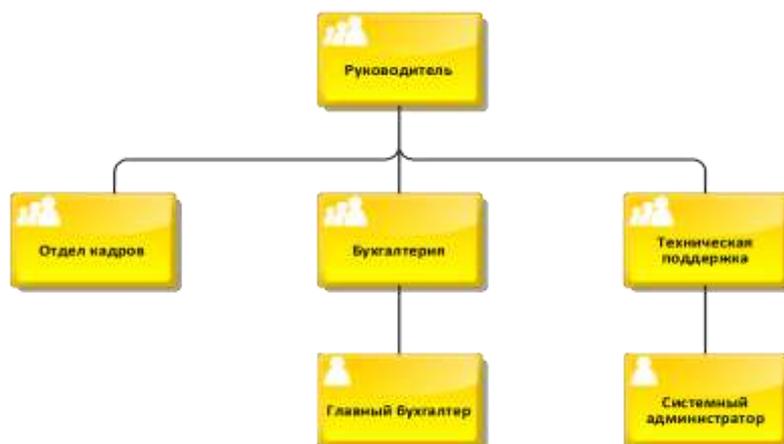


Рис.1 Организационная диаграмма (Organizational chart)

Все функции, которые должны быть автоматизированы разрабатываемой информационной системой можно наглядно увидеть на карте процессов и на диаграмме бизнес – процессов (рис.2. и рис.3.). Данные диаграммы позволяют обеспечить понимание структуры организации, текущих проблем организации и возможности их решения.

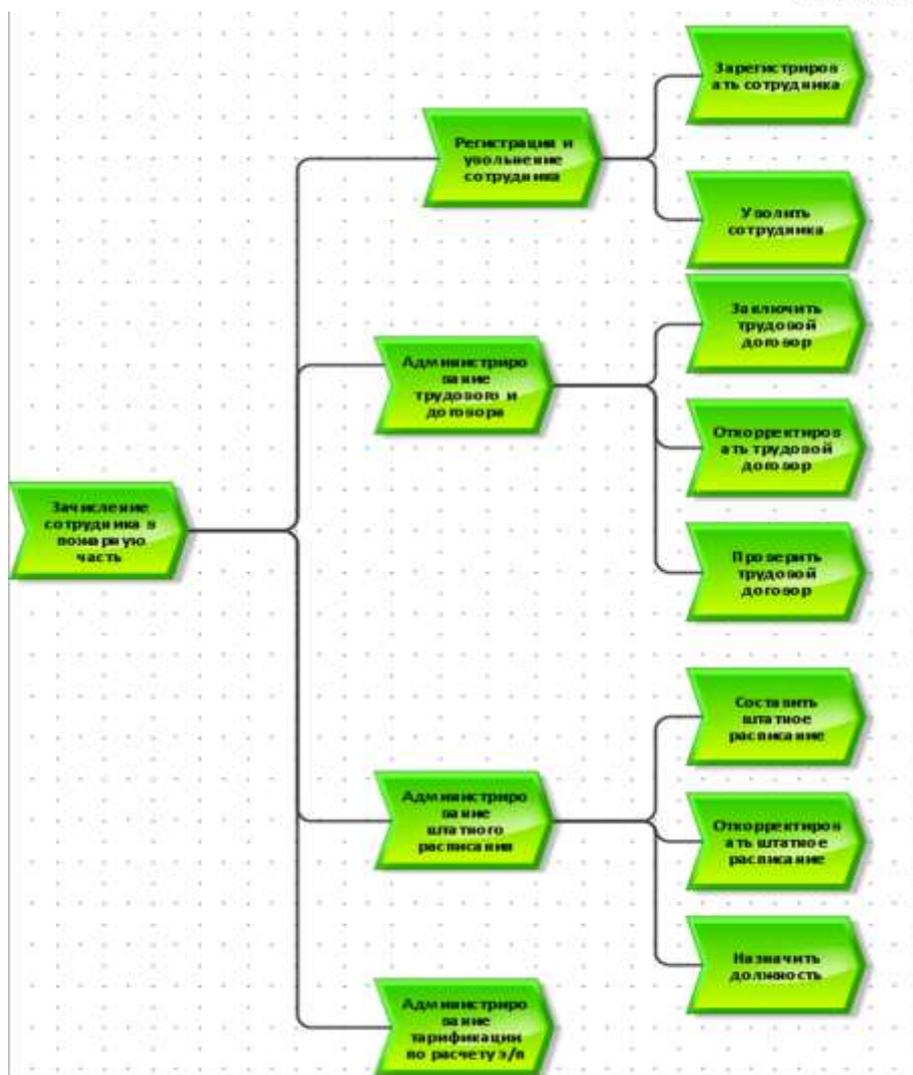


Рис.2. Карта процессов. (Process Landscape)

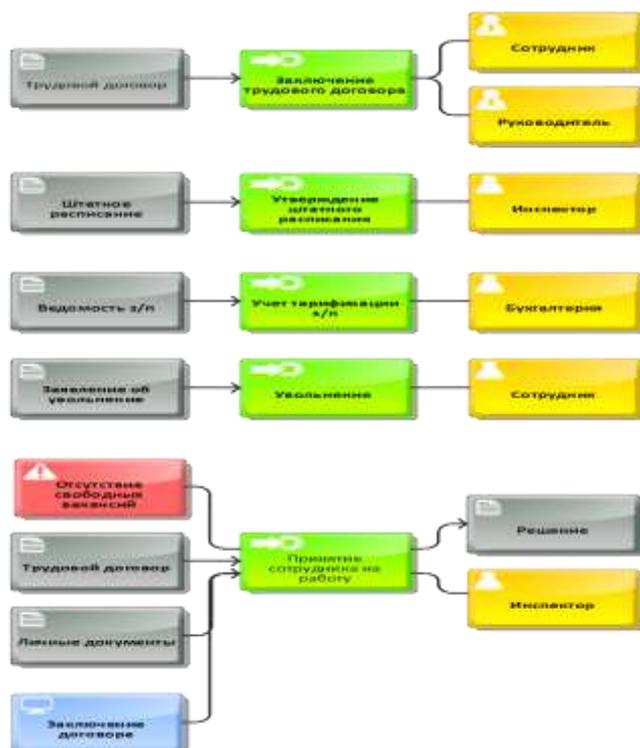


Рис.3. Бизнес-процессы (Business process)

На модели данных (рис. 4) изображены все объекты информационной системы отдела кадров со своими атрибутами.

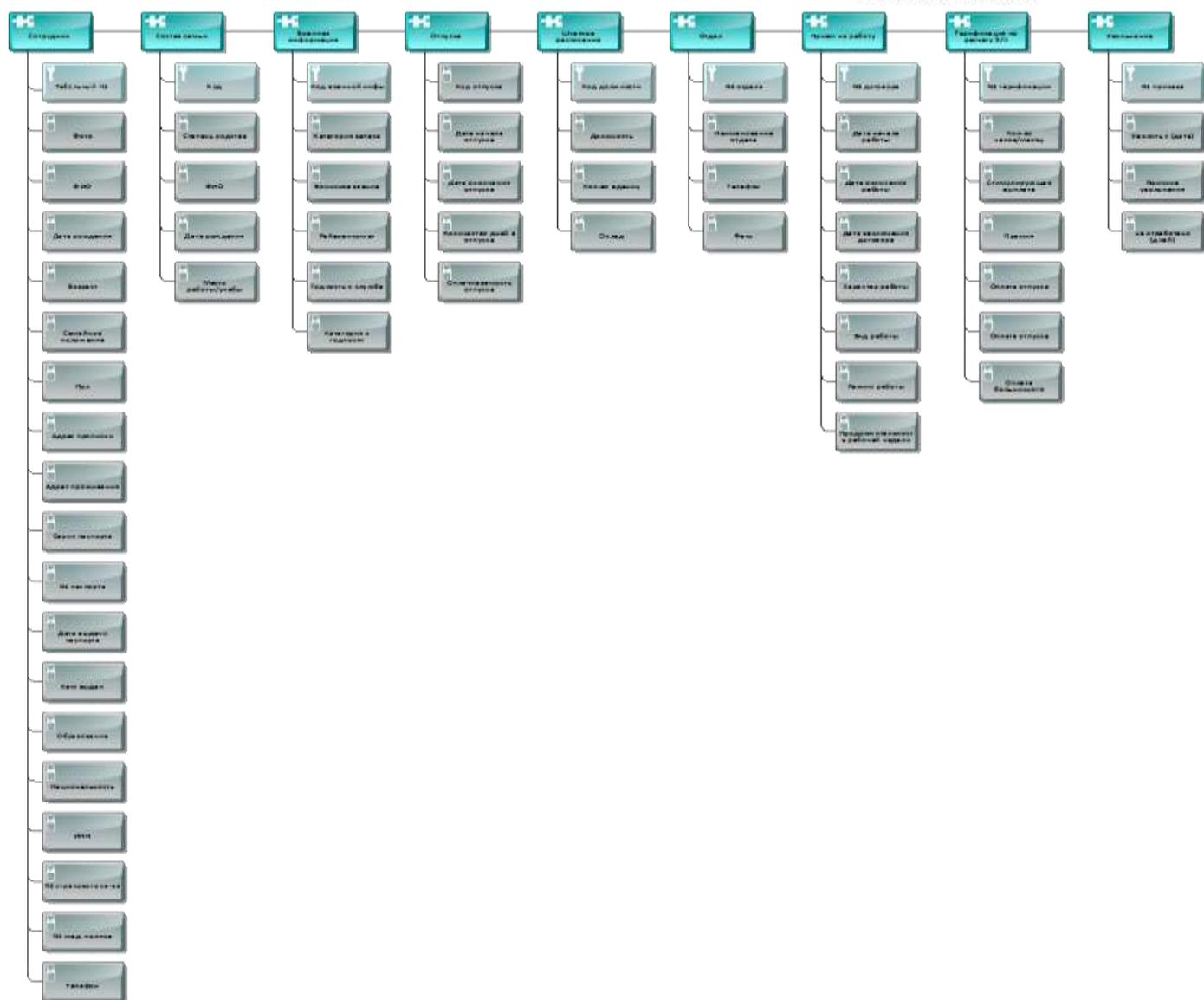


Рис 4. Модель данных (Data model)

При проектировании и разработке системы необходимо максимально эффективным образом использовать ранее закупленное программное обеспечение, как серверное, так и для рабочих станций.

Используемое при разработке программное обеспечение и библиотеки программных кодов должны иметь широкое распространение, быть общедоступными и использоваться в промышленных масштабах.

В состав комплекса должны следующие технические средства:

- Серверы БД;
- Веб-сервер;
- Сервер приложений;
- ПК инспекторов с принтером;
- ПК бухгалтеров с принтером;
- ПК руководителя с принтером.

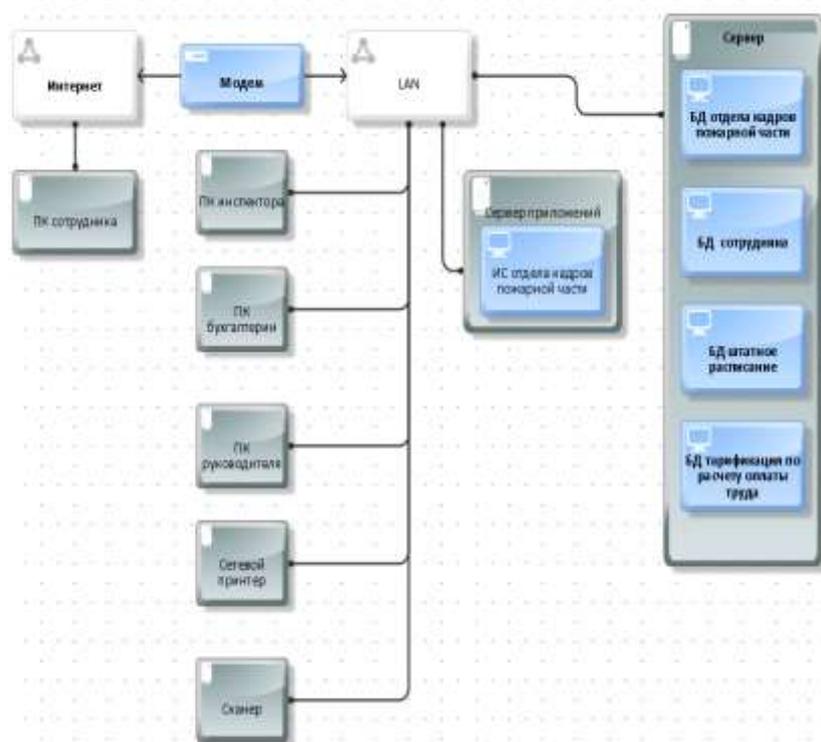


Рис.6. ИТ-инфраструктура (IT infrastructure)

Информационная система отдела кадров, основанная на современных реалиях кадрового делопроизводства, даёт возможность пользователям решать множество традиционно сложных проблем кадрового учета. Например, отслеживать историю изменения перемещений, предоставления отпусков, установки надбавок, повышения квалификации и т.д. Таким образом, спроектированную в среде ARIS информационную систему отдела кадров отличает эргономичность и высокая степень визуализации бизнес-моделей. В методологии ARIS смысловое значение имеет цвет, что повышает восприимчивость и читабельность схем бизнес-моделей. Помимо большего количества моделей по сравнению с другими методологиями, методология ARIS имеет наибольшее количество различных объектов, используемых при построении бизнес-моделей, что увеличивает их аналитичность. Например, материальные и информационные потоки на процессных схемах обозначаются разными по форме и цвету объектами, что позволяет быстро определить тип потока.

### Список литературы:

1. Абрамов Г.В., Медведкова И.Е., Коробкова Л.А. Проектирование информационных систем: Изд. ВГУИТ, 2012 г.

2. Вендров А.М. Практикум по проектированию программного обеспечения экономических информационных систем: Учебн. Пос. – М.: Финансы и статистика, 2012 г.
3. Федорова О.В. Моделирование бизнес-процессов: Учебно-метод. пос. – Казань, 2013 г.