

Выводы. Молочное производство в Украине имеет большие перспективы, особенно в крупнотоварных комплексах, прежде всего за счет прироста поголовья коров, увеличения объемов производства молока, высокого качества молока-сырья и молочной продукции, новейших технологий, а также при обдуманной внешнеэкономической политике на мировых рынках. Для повышения уровня производства молока необходимо создать условия для развития комбикормовой промышленности и производства кормов за счет бюджетного финансирования, обеспечить рост поголовья и продуктивности молочного стада на базе улучшения племенной работы, защиты внутреннего рынка молокопродуктов.

Экономико-математическое моделирование дает возможность сформулировать рекомендации по управлению производственным предприятием на основании работы с моделью, что обеспечивает оперативность информации о внутренних связях, количественных характеристиках и качественных параметрах исследованного объекта и, соответственно, способствует повышению эффективности его деятельности.

В планах дальнейших исследований формирование библиотеки моделей по основным направлениям развития промышленных крупнотоварных комплексов.

#### References:

1. Ambrosov V. Mehanizmi efektnogo funkcionuvannja agroformuvan' / V. Ambrosov // Ekonomika Ukraïni. – 2006. – № 6 (527). – S. 60–66.
2. Vdovin M. L. Modeljuvannja social'no-ekonomichnih procesiv / M. L. Vdovin, R. V. Vovk, S. S. Prijma. – Lviv : LNU imeni Ivana Franka, 2012. – 460 s.
3. Vovk V. M. Modeljuvannja ekonomichnih procesiv pidpriemstva : monografija / V. M. Vovk, N. I. Kamins'ka, S. S. Prijma. – Drohobich : Kolo, 2011. – 448 s.
4. Ekonomiko-matematichne modeljuvannja: Navchal'nij posibnik / Za red. O. T. Ivashhuka. – Ternopil: TNEU «Economichna dumka», 2008. – 704 s.
5. Kolesnikov A. V. Krupnotovarnye i melkotovarnye formy organizacii sel'skohozjajstvennogo proizvodstva na osnove kooperacii i integracii / A. M. Juġaj, V. P. Arashukov, A. E. Romanov, A. V. Kolesnikov. Moskva: NIPKC Voshod – A, 2007 g. – 102 s.
6. Mel'nik JU. F., Sabluk P. T. Agropromislove virobnictvo Ukraïni: uroki 2008 r. i shljahi zabezpečennja innovacijnogo rozvitku // Ekonomika APK. – 2009. – №1. – S. 3-15.

Винницкий национальный аграрный университет

УДК 658:332.122:338.43(045)  
ББК 65.050.2:65.321  
П 44

Подлубный Владислав Федорович  
e-mail: vlad@vsau.vin.ua

### АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Автор предлагает анализ современных информационных систем, которые используются для управления персоналом, и выделение приоритетных направлений в их развитии. Интернет-портал выступает как наиболее совершенное средство, которое актуально использовать в информационных системах по управлению персоналом.

**Ключевые слова:** информационная система, управление персоналом, информация, интернет-портал, web-технологии

Podlubnyy V.  
e-mail: vlad@vsau.vin.ua

### ANALYSIS OF THE STATUS OF INFORMATION SYSTEMS IN SOLVING THE PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

The author offers an analysis of modern information systems, which are used for the management of staff and the allocation of priority in their development. Internet portal serves as the most perfect tool that actually use in information systems personnel management.

**Keywords:** information system, human resources, information, Internet portal, web-technology

Современный подход к созданию информационных систем требует комплексного понимания всех потребностей, предъявляемых к новейшим информационным системам. Существуют различные подходы к решению задач по управлению персоналом, среди которых можно выделить рациональные методы управления и использование новых управленческих и информационных технологий. С развитием электронных технологий прирост пользователей сети Интернет составил 30% в 2012 году по сравнению с 2011 и в первой половине 2013 увеличился на 20% по сравнению с 2012 [9]. Такие процессы побуждают все большее количество предприятий рассматривать сеть Интернет как среду для реализации задач по управлению персоналом (УП). Сочетание прогрессивных технологий сети Интернет и внутренних сетей позволяет создать собственное рабочее виртуальное пространство в информационной системе, которое иерархически связано с ключевыми элементами системы, а это, в свою очередь, выводит управление персоналом на совершенно новый уровень. Современные технологии позволяют сформировать мобильное, комфортное информационное пространство для управления персоналом, формирования знаний предприятия, его интеллектуального капитала.

Развитие современных сетей создало ряд проблем в сфере формирования виртуального рабочего пространства с множеством вариантов их решения, использования целого ряда необходимых инструментов. Прогресс в этой области диктует потребность в специальных исследованиях развития информационных систем управления персоналом.

Исследованием информационных систем на предприятии и, в частности созданием корпоративной системы, социальной сети на основе интернет-порталов, занимаются такие зарубежные и отечественные ученые, как: А. М. Береза, В. М. Гужва, Н. Т. Задорожная, М. С. Лебеденко, И. В. Лученко, Л. М. Маршавин, Т. И. Омельченко, В. С. Пономаренко, А. И. Титаренко, Ю. М. Фокас, В. М. Чубай и другие. В свою очередь, вопросы создания эффективной информационной среды для управления персоналом занимаются такие ученые, как Т. И. Деркач, С. Г. Дубовик, П. Друкер. Однако вопросы адаптации и активизации применения инструментов интернет-технологий и усовершенствования процессов внедрения интернет-портала остаются актуальными.

Цель статьи - анализ информационных систем по управлению персоналом и обоснование основных тенденций и направлений их развития.

Развитие информационных систем управления персоналом, как и общее историческое развитие информационных технологий, происходит по принципу спирали на основе предыдущих исследований, с учетом предыдущего опыта, но уже на новом, качественном уровне. Таким образом, информационные системы снова возвращаются в единую базу данных, но уже с привлечением технологий сети Интернет. Т. е. сегодня можно говорить не о децентрализованной системе, а смешанной – основанной на единой базе данных с возможностью разных уровней прав допуска и детализацией информации на каждом автоматизированном рабочем месте.

Началом создания информационных систем (ИС) в нашей стране считают 1963 год, когда на крупных предприятиях начали использовать электронно-вычислительные машины (ЭВМ) для решения задач экономико-организационного управления.

Энциклопедия Britannica определяет информационную систему как интегрированный набор компонентов для сбора, хранения и обработки данных, и для доставки информации, знаний и цифровых продуктов [4].

Современные информационные системы управления предприятием можно классифицировать следующим образом (рис. 1):

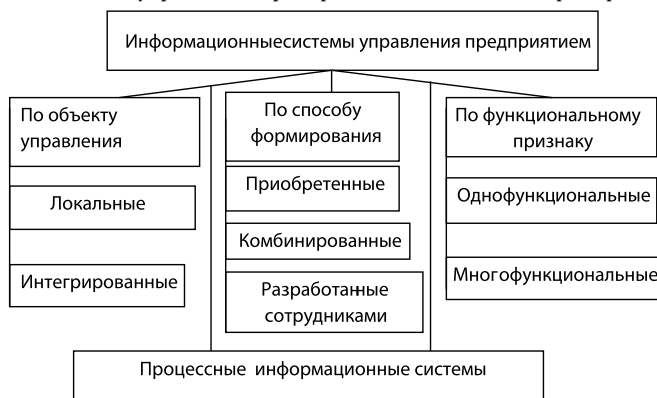


Рис. 1 Классификация информационных систем управления предприятиями

1) по объекту управления – локальные, т.е. информационные системы управления отдельными структурными подразделениями, имеющими свои функциональные особенности в структуре предприятия и интегрированные в другие ИС; информационные системы управления всем предприятием в целом, которые могут включать в себя подсистемы управления отдельными структурными подразделениями (локальными информационными системами);

2) по способу формирования или создания ИС – разработанные сотрудниками предприятия; приобретенные информационные системы; комбинированные информационные системы, составляющие которых частично разработаны сотрудниками предприятия или частично приобретены;

3) по функциональному признаку – автоматизация выполняется по определенным функциям.

Процессные информационные системы приобрели большую популярность, начиная с 80-х годов, и активно реализуются известными вендорами, которые позиционируют свои информационные системы как процессные и функциональные («1С-Бухгалтерия», а именно версия 7.7 и 8.1, Парус, Галактика, которые используются для управления бухгалтерскими процессами на малых, средних и крупных предприятиях) [3, 7].

К современным информационным системам относят информационные системы управления персоналом (ИСУП). Это системы, которые поддерживают автоматизацию функций управления на предприятии и предоставляют информацию для принятия управленческих решений по работе с персоналом. В них реализована управленческая идеология, объединяющая бизнес-стратегию развития человеческого капитала предприятия и современные информационные технологии [1]. ИС управления персоналом – это, прежде всего, прозрачность выполняемой работы персонала на предприятии, возможность быстрого и эффективного контроля информационного потока, осуществление эффективного операционного руководства сотрудниками, мониторинг и развитие карьеры персонала.

Информационные системы управления персоналом направлены на решение задач, с которыми повседневно сталкивается руководство. Правильная организация работы персонала в конечном итоге позволяет успешно управлять производственным процессом. При такой организации труда возникает возможность для самореализации персонала, что является серьезным потенциалом для будущего развития как персонала, так и всего предприятия.

Таблица 1. Сравнительная характеристика распространенных ИС по управлению персоналом

	Нач. зарплаты	Наличие соцсетей	Подкл. дополн. модулей	Наличие Web технол.	Связь с руководством	Кад-ровый учет	Управление полномочиями	Возможность интеграции с др. программами	Управление персоналом
1С	+	+	Средний уровень	1С-Битрикс	Средний уровень	+	Миним. уровень	Средний уровень	+
Парус	+	-	Низкий уровень	-	Средний уровень	+	Миним. уровень	Низкий уровень	+
Галактика	+	-	Выше среднего	+	Высокий уровень	+	Средний уровень	Выше среднего	+
Microsoft Business Solutions Navision	+	-	Средний уровень	+	Средний уровень	+	Средний уровень	Выше среднего	+
«Сократ»	+	+	Выше среднего	+	Высокий уровень	+	Высокий уровень	Средний уровень	+

Основные задачи управления персоналом:

- усовершенствование видов деятельности управления персоналом на основе оптимизации процессов обработки документации;
- формирование единой аналитической базы данных с возможностью поиска, формирования аналитических отчетов, запросов, выборок, визуализации данных;
- формирование стратегии развития персонала предприятия и прогнозирования потребности в человеческих ресурсах;
- организация мобильного оперативного руководства человеческими ресурсами предприятия на основе современных инструментов информационных систем.

Внедрение информационной системы в первую очередь заключается в целесообразности внедрения ее на предприятии. Поскольку на малых предприятиях работает довольно незначительное количество работников, то в большинстве случаев такие предприятия не требуют внедрения специальных ИС управления персоналом. Такие предприятия могут использовать офисные программы, приложения популярных сервисов поисковых систем и т. д. Для средних и крупных предприятий целесообразно использовать локальные многофункциональные комбинированные ИС, поскольку любое предприятие постоянно претерпевает изменение и

трансформирование персонала, а также может менять направления специализации. Для эффективного функционирования ИС необходимо постоянно совершенствовать и адаптировать информационную систему к особенностям объекта управления, что позволит эффективно использовать потенциал предприятия.

В таблице 1 приведен сравнительный анализ современных ИСУП.

Типичным примером такой информационной системы является автоматизированное рабочее место (АРМ) специалиста.

Анализ классификации уровней возможности подключения дополнительных модулей, связей с руководством, управления полномочиями и возможности интеграции с другими программами представлен в таблице 2.

Таблица 2. Анализ уровней параметров выбора ИСУП

	Подкл. дополн. модулей	Связь с руководством	Управление полномочиями	Возможность интеграции с др. программами
Низкий уровень	Подкл 1-2 модулей	Отсутствие прямых связей	Нерегулируемые полномочия	Интеграция в 1-2 программы
Средний уровень	Подкл 3-5 модулей	Возможность администрирования системы	Возможность назначения ролей	Интеграция в 3-5 программ
Выше среднего	Подкл 5-8 модулей	•	•	Интеграция в 5-8 программ
Высокий уровень	Подкл более 8 модулей	Непосредственные управляемые связи на всех уровнях управления	Возможность редактирования полномочий, ролей	Интеграция в более чем 8 программ

Из таблицы 1 следует, что в большинстве ИС отсутствуют внутренние социальные сети как инструмент для решения коммуникативных и ситуационных задач, в то же время web-технологии используются большинством ИС в основном для передачи заранее подготовленной информации.

На данном этапе развития ИС управления персоналом одним из эффективных инструментов для решения поставленных задач является использование интернет-портала. Ярким примером использования интернет-портала является система 1С-Битрикс.

Интернет-портал – это совокупность взаимосвязанных непосредственно, а также через сеть Интернет, персональных компьютеров и сервера, что позволяет пользователю использовать все необходимые инструменты и ресурсы, расположенные на сервере.

Интернет-портал для пользователей – сайт, предоставляющий пользователю Интернета различные интерактивные сервисы (интернет-сервисы), которые работают в рамках единого сайта.

Интернет-порталы имеют множество инструментов для решения вышеперечисленных задач, а именно:

- электронная почта – для решения коммуникативных ситуационных задач;
- web-технологии – для создания современных средств обучения и контроля над процессом обучения и выполнения задач;
- электронный документооборот;
- интерактивные поисковые, сортировочные и фильтровальные средства;
- возможности использования единой базы данных;
- пользователю необходимо иметь персональный компьютер и минимальное программное обеспечение, которое позволяет работать с браузером;
- минимальные требования к операционной системе;
- значительное сокращение срока обновления программного обеспечения, экономия времени и средств на обучение персонала;
- возможность масштабирования информационной системы;
- наличие электронной библиотеки и т. д.

Интернет-порталы решают множество задач, которые были поставлены перед ИС предыдущих поколений, а именно:

- отсутствие квалифицированного персонала по обслуживанию техники (техники, программисты, лаборанты);
- неэффективное использование компьютерных средств из-за отсутствия специализированного программного обеспечения [3, 8].

При использовании ИС на локальных серверах существует ряд других недостатков по сравнению с интернет-порталами, а именно:

- проблема репликации данных – ряд предприятий имеют целую сеть филиалов и отделений, при репликации данных тратится много времени и увеличивается вероятность ошибок;
- наличие персонала для обслуживания отдельных серверов, дополнительные расходы на приобретение технического обеспечения с соответствующими параметрами;
- установка и настройка программного обеспечения;
- трудоемкость и длительность обновления программного обеспечения;
- ограниченность масштабируемости системы, что подразумевает ограничение количества пользователей.

Общими недостатками как локальных ИС, так и интернет-порталов является проблема связи и проблема защиты данных, пока что полностью решенная на сегодняшний день.

С развитием web-технологий и значительным увеличением скорости передачи данных интернет-порталы полностью или частично решили недостатки локальных ИС.

Так, например, на основе интернет-портала работает ИС ВНАУ «Сократ», где управление персоналом имеет схожие элементы с ИС управления предприятием. Система имеет блоки документооборота, коммуникаций между руководством и персоналом, всеми подразделениями организации.

Вся система охвачена модулями контроля выполнения и корректировки решений. Проект внедрения и многолетней эксплуатации университетского интернет-портала позволяет сделать вывод о целесообразности формирования системы управления персоналом на основе именно такой архитектуры. Это позволяет альтернативно решать вопросы не только учета и контроля действий персонала, а также реализовать формирование корпоративной информационной среды для решения оперативных вопросов, формирование базы знаний организации, online системы мотивации персонала, дистанционной поддержки принятия решений в различных управленческих и технологических ситуациях.

Кроме того, такой подход позволяет формировать базу знаний предприятия при помощи таких инструментов, как видео и аудио подкастов, репозитория, библиотек моделей и ситуаций.

Выводы. Проведенный анализ структур наиболее распространенных ИС показал, что приоритетными являются web-технологии с использованием интернет-порталов. Внедрение интернет-порталов является высокоэффективным и высококачественным решением современных задач управления персоналом. В то же время интернет-порталы характеризуются относительно небольшой стоимостью и возможностью охвата любых расстояний благодаря использованию интернет-каналов связи.

В программе дальнейших исследований формирование концепции открытой информационной системы управления персоналом на основе веб-ориентированных приложений.

## References:

1. Vinogradskij M. D. Upravlinnja personalom: Navch. posib. /M.D.Vinogradskij, S.V.Beljaeva, A.M.Vinogradskaja. - K.: Centr navchabnoji literaturi, 2006. - 504 s.
2. Reznichenko L. V., Tkachenko N.V. Dosvid uprovadzhenja korporativnih informacijnih sistemu pravlinnja na vitchniznanih pidpriemstvah. [JElektronnyj resurs] / Reznichenko L. V. - Rezhim dostupa: <http://www.kdu.edu.ua/statti/2009-4-2%2857%29/184.pdf>
3. Kuz'min O.E., Georgiadi N.G. Formuvannja i vikoristannja informacijnoi sistemi upravlinnja ekonomichnim rozvitkom pidpriemstva: Monografija. - L'viv: „L'vivska politehnika”, 2006. - 368 s.
4. Zwass V. V. Encyclopedia Britannica [JElektronnyj resurs] / Zwass V. V. - zhurnal onlajn. - Rezhim dostupa: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/287895/information-system>
5. Informacijni sistemi upravlinnja personalom [JElektronnyj resurs] /vuzlib.org – jelektronnaja kniga. - Rezhim dostupa: <http://vuzlib.org/beta3/html/1/6057/6158/>
6. Bezuprechnyj kejting blagodarja avtomatizaciji [JElektronnyj resurs] /1cbit.ru – jelektronnyj zhurnal. - Rezhim dostupa: [http://www.1cbit.ru/spb/about/news/news\\_detail.php?ID=33976](http://www.1cbit.ru/spb/about/news/news_detail.php?ID=33976)
7. Informacijno-komunikacijni tehnologii – jak suchasnij zasib navchannja v osviti [JElektronnyj resurs] /klasnaocinka.com.ua – Nauchnyj portal. - Rezhim dostupa: <http://klasnaocinka.com.ua/ru/article/informatsiino-komunikatsiino-tehnologiyi--yak-suc.html>
8. Palamarchuk E.A. Komp'juterna programa «Elektronna sistema upravlinnja VNZ «Sokrat». Svidoctvo pro reestraciju avtor'skogo prava na tvir №44091, Derzhavna sluzhba intelektual'noi vlasnosti, 31.05.2012.
9. Golos stolici [JElektronnyj resurs] / newsradio.com.ua – Internet sajt. - Rezhim dostupa: [http://newsradio.com.ua/2013\\_08\\_12/V-Ukra-n-zrosta-k-lk-st-nternet-koristuvach-v/](http://newsradio.com.ua/2013_08_12/V-Ukra-n-zrosta-k-lk-st-nternet-koristuvach-v/)

ФГАОУ ВПО «Южный Федеральный университет»

УДК 338.26  
ББК 65.3  
Г 322

Темирканова А.В.

## ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ПРИРОДОХОЗЯЙСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ЮГА РОССИИ

*Повышение эффективности процесса управления экологической реабилитацией природохозяйственной системы региона требует предложения новых научных подходов, разработки соответствующих алгоритмов и индикаторов контроля и оценки за ходом реализации стратегии экологической реабилитации. Они должны соответствовать современным реалиям с одной стороны, и учитывать перспективы развития отдельных регионов и существующий уровень развития среды обитания хозяйствующих субъектов – с другой.*

**Ключевые слова:** экологическая реабилитация, природохозяйственная система региона.

Temirkanova A.V.

## ECOLOGICAL REHABILITATION PRIRODOHOZYAYSTVENNOY SYSTEM SOUTH OF RUSSIA

*Improving the efficiency of the management of the ecological rehabilitation of the region requires prirodohozyaystvennoy offers new scientific approaches, developing appropriate algorithms and indicators for monitoring and evaluating the progress of the remediation strategy. They must comply with the current realities on the one hand, and take into account the prospects of development of individual regions and the existing level of habitat businesses - on the other.*

**Keywords:** ecological rehabilitation, system prirodohozyaystvennaya region.

В ходе преодоления экономических проблем нельзя не принимать во внимание их связь с экологическими проблемами. Затруднения, связанные с добычей природных ресурсов, а именно суглублением их залегающих, а также сокращение объемов природных ресурсов, изученных и используемых в экономическом обороте, приводят к повышению уровня цен на ресурсы. Загрязняемая окружающая среда отходами потребления и производства приводит к сокращению количества земель сельскохозяйственного назначения, и требует больших затрат на хранение, захоронение, уничтожение и переработку отходов и т.д.

Сокращение объемов природных ресурсов является результатом их активного применения при стабильном увеличении объемов производства. Уменьшение сырьевых изведенных запасов и ухудшение их геологического расположения сопровождается ростом цен на природное сырьё, что приводит к увеличению стоимости готовой продукции и является фактором сокращения эффективности производства. Взаимозависимость экологических и экономических проблем выражается и в росте расходов на устранение пагубного воздействия окружающей природной среды на разработанном состоянии здоровья населения. К нарастанию экономических проблем приводит проблема ухудшения состояния всех элементов окружающей среды, так как большие зоны полезных площадей, чаще всего сельскохозяйственного назначения, заняты свалками (затраты захоронение, уничтожение и переработку отходов зачастую преобладают над затратами на производство готовой продукции, их увеличение является замедляющим фактором роста производства).

Экономический кризис препятствует развитию технологий безотходного производства, создания экологической отрасли включающей в себя строительство очистных и иных сооружений. Взяв за основу прямую взаимосвязь экологии и экономики, рассмотрение действующих парадигм эколого-экономического развития социума и предложенную типологию регионов Юга России по степени экономического развития основывающуюся на разработанном интегральном индикаторе с применением инструментов - кластерного анализа, систематизированы существующие в настоящее время стратегии экологического развития территорий в разрезе выявленных типологических региональных групп (рисунок 1).

По нашему мнению, техногенному типу развития соответствуют регионы с очень низким и низким уровнем экономического развития, которым присущи стратегии развития структурного природопользования. Данный тип характеризуется как природоёмкий тип развития, основывающийся на применении средств производства, при создании которых не учитывались экологические ограничения.

Вместе с тем нынешний экономический рост, который сопровождается значительным экологическим уроном, является стоимостным выражением истощения природных ресурсов и загрязнения окружающей среды в результате нерационального природопользования.

Техногенному типу экономического развития присущи значительные отрицательные экстерналии, которые характеризуются в природопользовании как негативные некомпенсируемые эколого-экономические последствия экономической деятельности, не принимающиеся во внимание субъектами данной деятельности, но оказывающие влияние на третьих лиц. Также данному типу развития присущи две обобщенные модели: концепция охраны окружающей среды и фронтальная экономика.