

**УДК 004.021**

**ЄВГЕН МИКОЛАЙОВИЧ ГРІНЧЕНКО**

кандидат технічних наук, доцент, старший науковий співробітник Науково-дослідної лабораторії захисту інформації та кібербезпеки Харківського національного університету внутрішніх справ

**ЗАХАР ГРИГОРОВИЧ ДЕМИДОВ**

науковий співробітник Науково-дослідної лабораторії захисту інформації та кібербезпеки Харківського національного університету внутрішніх справ

**ОЛЕГ ОЛЕКСАНДРОВИЧ КОЛМИК**

науковий співробітник Науково-дослідної лабораторії захисту інформації та кібербезпеки Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Кадрове забезпечення підрозділів Національної поліції України є одним із пріоритетних напрямів удосконалення управлінської діяльності, адже від рівня професіоналізму та компетентності, пильності, правової культури,

службової етики, чесності, порядності співробітників, їх готовності та здатності стояти на варті закону багато в чому залежить авторитет органів Національної поліції України.

Велика кількість особового складу підрозділів Національної поліції України, різноманітність їх підпорядкування призвела до значного ускладнення процедури управління кадровим потенціалом. Одним з напрямків вирішення цього вельми складного питання є використання комп'ютерної техніки та відповідного програмного забезпечення. Нагальним питанням є створення інформаційної системи управління кадрового забезпечення підрозділів Національної поліції України.

Інформаційна система управління - це сукупність математичних і економічних методів, інформації, програмно-технічних і технологічних засобів і компетентних фахівців, основною метою яких є обробка інформації та прийняття управлінських рішень. Відзначимо, що реалізація інформаційних систем неможлива без комп'ютерних технологій. ІКТ зі всілякими спеціалізованими програмами є технічною базою реалізації даної системи. Головним завданням інформаційно технічних систем в управлінні персоналом є виявлення причинно-наслідкових зв'язків між процесами взаємодії і результатами.

Функція управління персоналом на різних рівнях - розробка рішень і контроль за їх реалізацією. Необхідність реалізації цих рішень і включає інформаційний процес в систему управління персоналом, так як її основними функціями є отримання, передача, обробка, зберігання, використання інформації на рівні всіх ступенів ієрархічної системи організації. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом являє сукупність поставлених рішень за обсягом, розміщення і формам організації інформації, постійно знаходиться в системі управління при її функціонуванні. Воно включає оперативну інформацію, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації та внутрішні системи документації.

Всі ІС управління персоналом використовують необхідну інформацію для якісного та ефективного виконання стратегічних, тактичних і оперативних завдань кадрового менеджменту. Але найчастіше, такі системи зберігають особисту інформацію про співробітників, а також здійснюють формування різних бланків і звітів на співробітника. Таким чином, характеризуючи особливості функціонального спектра інформаційних систем для управління персоналом ми можемо виділити ряд конкретних груп функцій ІС.

1) Група функцій ІС «Облік відомостей про персонал» Перша група функцій інформаційних систем дозволяє здійснювати всебічний облік персоналу з найрізноманітніших критеріям, починаючи від стандартних відомостей і закінчуючи рівнем професійної компетентності. Іншими словами - формувати персональне «портфоліо» того чи іншого працівника, яке можна використовувати в подальшому для визначення його потреб, очікувань, розробки персональної програми навчання, просування по кар'єрі і т.д.

2) Група функцій ІС «Облік діяльності персоналу» Сучасні інформаційні системи дозволяють враховувати результати трудової

діяльності співробітників - конкретні факти виконання трудових норм, показники якості трудової діяльності та інші.

3) Група функцій ІС «Перестановки персоналу» До числа можливостей інформаційних систем відносять і можливість обліку перестановок персоналу всередині організації, відображення системи внутрішніх корпоративних комунікацій - того, як між собою взаємодіють окремі співробітники.

4) Група функцій ІС «Навчання персоналу» На основі враховуються ІС показників трудової діяльності і компетентності співробітників сучасні ІС можуть дозволяти формувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку співробітників.

5) Група функцій ІС «Мотивація і стимулювання праці персоналу» Також, ІС можуть здійснювати зберігання та облік даних про особистісні особливості співробітників, їх мотиви, стимули, потреби та очікування - всього того, що дуже важливо в процесі мотивації персоналу.

Створення такої інформаційної системи відбувається в науково-дослідній лабораторії захисту інформації та кібербезпеки Харківського національного університету внутрішніх справ.