

## **Обоснование необходимости внедрения информационных технологий в систему управления персоналом**

*М.В. Зейберт*  
*ААЭП, г. Барнаул*

Развитие системы управления обусловлено, прежде всего, тем, что активизация человеческих ресурсов стала рассматриваться как важнейший фактор эффективности, а ее результаты – выражаться в критериях, основанных на роли персонала в достижении корпоративных стратегических целей. С такими конечными целями фирмы увязываются тенденции в использовании персонала. В нашем понимании подход к персоналу как ресурсу означает:

1. Его персонализацию и индивидуальный подход ко всем работникам в пределах совмещения интересов Общества и работника. В случае же расхождения интересов акционерное общество приводит в действие стимулирующие и мотивирующие рычаги воздействия на человека для того, чтобы он связал свою деятельность с интересами организации.

2. Осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала (особенно руководителей), что приводит к конкретной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда.

3. Отход от представлений о персонале как «даровом капитале», освоение которого не требует ни финансовых, ни трудовых, ни организационных, ни временных и других затрат со стороны работодателя.

Новые задачи потребовали реорганизации системы управления персоналом с более глубокой централизацией выполняемых функций и новой оргструктурой управления трудовых ресурсов.

Приоритетными направлениями работы с персоналом стали:

1. Внедрение и использование в процедурах набора, отбора и аттестации персонала внутрикорпоративных стандартов.

2. Управление издержками на персонал в рамках центра финансовой ответственности, оптимизация затрат на персонал.

3. Внедрение в практику управления персоналом современных кадровых технологий.

4. Постоянное и систематическое развитие профессиональных качеств работников в соответствии с задачами производства.

5. Внедрение современных технологий учебной деятельности.

С точки зрения окупаемости многие затраты на персонал, являясь по форме текущими и, следовательно, требующими постоянной эко-

номии, по сути представляют собой капиталовложения, которые будут приносить отдачу на протяжении длительного периода. Отсутствие планирования затрат на персонал или их неграмотное, непродуманное сокращение может привести к негативным последствиям, ущерб от которых превысит сами затраты. Таким образом, необходимой задачей совершенствования системы управления персоналом является внедрение автоматизированных информационных систем планирования, учета и контроля затрат на персонал.

## Семантическая организация геоданных

*П.А. Калантаев*

*ИБМиМГ СО РАН, Новосибирск*

**1. Введение.** Современные ГИС создают модельную среду, достаточную для моделирования различных процессов и подготовки решений по мониторингу окружающей среды, физических явлений или сложных пространственных объектов. Технологические наборы разнородных данных ГИС могут рассматриваться как объектно-ориентированная БД, подчиняющаяся семантическим правилам и записанная в соответствии с заданным синтаксисом. Семантика опирается на то, что любой картографический объект обладает, как пространственно-геометрическими, так и функционально-описательными свойствами. Между объектами могут существовать связи различного типа, позволяющие смоделировать сколь угодно сложную сущность реального мира. [1].

**2. Понятия.** Для описания свойств геоданных приемлемы определения из информатики: **Семантика** – свойство, определяющее смысл информации как соответствие сигнала реальному миру. **Синтаксис** – свойство, определяющее способ представления информации на носителе (в сигнале). **Прагматика** – свойство, определяющее влияние информации на поведение потребителя. **Содержательность** – семантическая емкость информации. **Семантический подход в измерении информации** учитывает целесообразность и полезность информации. Применяется при оценке эффективности получаемой информации и ее соответствия реальности. **Онтология** – это попытка всеобъемлющей и детальной формализации некоторой области знаний с помощью концептуальной схемы. **Модель онтологии:**

Формально онтология определяется как  $O = \langle X, R, F \rangle$ , где

**X** – конечное множество понятий предметной области,

**R** – конечное множество отношений между понятиями,

**F** – конечное множество функций интерпретации.