

## **О СОЗДАНИИ И СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Бобовик Е.В., Рудикова Л.В.**

УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Все большую актуальность в настоящее время приобретают тенденции информатизации сложных аналитических и промышленных систем. Это связано, прежде всего, с возможностью потенциальной разгрузки человеческих ресурсов, занятых на сборе, каталогизации и аналитической обработке большого количества данных. Немаловажное значение при этом играет также практически полное исключение человеческого фактора при формировании и анализе статистических и/или аналитических данных.

Если непосредственно рассматривать образовательную систему, и, в частности, систему кадрового обеспечения высшего образования, то она является одной из тех сфер аналитической обработки данных, для которой необходимость использования цифровых технологий уже давно назрела, однако по различным причинам все еще не реализована, по крайней мере, в пределах Республики Беларусь.

Как отдельный аспект актуальности внедрения информационных систем в область системы кадрового обеспечения современных учебных заведений, следует рассматривать повсеместную тенденцию развития цифрового документооборота, удаленной или даже автоматизированной процедуры работы либо с потенциальными соискателями, либо с прочими заинтересованными в получении доступа к соответствующей информации людьми.

Внедрение автоматизированных систем сбора, хранения и обработки данных в такой ситуации предоставит, практически, все необходимые средства для проектирования и разработки дополнительных модулей системы предоставляющих доступ к любой публичной информации для каждого желающего, возможность получения дополнительной справки, предоставления данных фактически имея лишь доступ к компьютеру, всемирной сети Интернет и соответствующим разделам информационной системы. Такого рода решение позволит, с одной стороны, существенно снизить необходимость каких-либо бюрократических проволочек в процессе получения или дополнения информации, а, с другой, – концептуально ускорить и оптимизировать работу ответственных за предоставление и содержание этой информации сотрудников.

Отметим, что важнейшим условием существования и развития современной системы образования, в целом, является адекватное реагирование на изменение экономической ситуации, как в отдельном регионе, так и в целом по стране. Естественной основой процесса анализа и выработки соответствующих рекомендаций для деятельности вуза и его конкретного подразделения, прежде всего, является сбор и накопление информации, касающейся востребованности специалистов в той или иной области, кадрового потенциала выпускников и тенденций, касающихся подготовки высококвалифицированных специалистов по конкретным специальностям.

Разрабатываемая система, предназначенная для интеграции и анализа кадрового обеспечения в рамках системы высшего образования Гродненской области, является новой для Республики Беларусь и предполагает создание рабочей модели системы, которая будет способствовать выработке стратегических решений при рассмотрении вопросов, связанных с востребованностью и подготовкой специалистов ВУЗов для различных отраслей экономики страны.

Естественно, в дальнейшем предлагаемую архитектурную концепцию можно расширить, практически, до масштабов универсального использования при принятии стратегических решений, касающихся подготовки специалистов различного уровня и профиля, а также связанных с тенденциями в области кадрового потенциала.

В настоящее время во многих вузах Республики Беларусь используются различные информационные системы для решения тех или иных задач управления ВУЗом, учебным процессом, представления информации в итоговом формате и т.д. Однако непосредственного аспекта, связанного с кадровым потенциалом, как для отдельного ВУЗа, так и распределения в контексте белорусской экономики, до настоящего момента не было рассмотрено.

В силу вышеизложенного, основным требованием для разработки архитектуры и программной реализации системы анализа кадрового обеспечения является, прежде всего, интеграция данных, связанных с подготовкой специалистов по различным профилям высшими учебными заведениями, их трудоустройством и возможными тенденциями кадрового потенциала для отраслей экономики страны.

Более того, обработка, анализ и форма представления данных позволят не только иметь информацию о различных аспектах, связанных с кадровым потенциалом ВУЗов, но и производить поиск требуемой информации, агрегировать и аккумулировать данные, а также выработать важные стратегические решения для конкретной ситуации.

Таким образом, разработка архитектуры и программная реализация системы интеграции и анализа кадрового обеспечения в рамках системы высшего образования Гродненской области является востребованной и актуальной. Использование такого рода системы позволит быстро получать важную аналитическую информацию, связанную с подготовкой специалистов в ВУЗах республики, а также способствовать выработке оптимальной стратегии управления кадровым потенциалом в целом.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Рудикова, Л.В. О моделировании бизнес-процессов в высших учебных заведениях / О моделировании бизнес-процессов в высших учебных заведениях / Л.В. Рудикова, Д.О. Струпинский // Научные исследования преподавателей факультета математики и информатики : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: И.П. Мартынов (отв. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2010. – С.105-109.
2. Рудикова, Л.В. О некоторых аспектах создания обобщенной системы интеграции знаний / Л.В. Рудикова, Т.Н. Изосимова // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., 23-24 апр. 2009 г., Минск / Бел. Гос. Ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий / редкол.: В.В. Апанасович (гл. ред.) [и др.]. – Минск: «Интегралполиграф», 2009. – С. 246-248.