

– автоматизированные рабочие места, на которых работают административные работники, сотрудники социально-психологической службы;
– комплекс медиатеки.

Список литературы

1. Преображенский А.П. Информационные технологии в современном образовании / А.П. Преображенский // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 3 (6). – С. 15.
2. Преображенский А.П. О проблемах студенческой научной работы / А.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 240-243.
3. Преображенский А.П. Вопросы мотивации студентов / А.П. Преображенский, И.Я. Львович // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 11. – С. 181-183.
4. Свиридов В.И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В.И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.
5. Павлова М.Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М.Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
6. Исакова М.В. Об особенностях систем управления персоналом / М.В. Исакова, О.Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

ОБ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Наумова Е.Г.

*Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vvt.ru*

Для процессов, обеспечивающих функционирование информационных систем разного назначения, можно сопоставить схему, состоящую из компонентов: введение информации по внешним или внутренним источникам; проведение обработки информации на входе и обработка ее удобным образом; проведение вывода информации для доставки клиентам или передавать в другие системы; в обратной связи мы выбираем информацию, которая перерабатывается сотрудниками данной компании для того, чтобы корректировать входную информацию. В службе управления персоналом для автоматизации внутри компании формируют информационную систему (ИС). Бывает, что такие системы обозначают аббревиатурами HRMS (системы управления трудовыми ресурсами). Для самого полного – комплексного варианта такие системы имеют все уровни управления фирмой – операционные, тактические и стратегические; а для функционального плана – проведение кадрового учета, расчетов с сотрудниками и системы управления трудовыми ресурсами, которые включают в себя подсистемы набора персонала, проведение оценок, повышения квалификации и мотивации кадров, так как процессы автоматизации кадровых служб начались одновременно с продвижением ИТ в управленческие структуры. Проведение управления персоналом связано с работой руководства фирмы, а также руководства работников подразделений систем управления, которые объединяют проведение разработки концепций кадровой политики и способов управления персоналом. В современных HRMS существуют методики оптимизации работы, в основном, руководящего состава компаний (кроме бухгалтерии и других служб) и они влияют на повышение производительности труда коллектива. В системе управления персоналом существуют возможности отслеживания работы по каждому отдельному сотруднику, давать оценку его вклада в работу коллектива. Руководители могут осуществляться планирование, оценку стоимости работ. Также, в ней имеется полная информация по возможностям и профессиональным навыкам специалистов, что дает возможности предупредить убытки, вследствие ухода лучших сотрудников. Системы управления кадрами осуществляет в движении 3 шага: 1. Проведение анализа ситуации – определяется потребность в рабочих

силах, основываясь на планах развития производств, анализа сотрудников, проведение поиска альтернатив и прочее. – 2. Проведение постановки целей – кадровые цели должны коррелировать с целями фирмы. В цели включаются способы по тому, чтобы повысить производительность и усилить оборот рабочей силы. 3. Проведение контроля – сопоставляются достигнутые результаты с планами, устраняются отклонения, которые могут содержать обучение сотрудников.

Список литературы

1. Лисицкий Д.С. Построение имитационной модели социально-экономической системы / Д.С. Лисицкий, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 135-136.
2. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 287-290.
3. Бессонова А.А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации / А.А. Бессонова, В.В. Дубинин, И.Я. Львович, Ж.И. Лялина, А.П. Преображенский, Е.Д. Рубинштейн, М.А. Салтыков, В.Н. Филиппова, И.В. Филиппова / коллективная монография. – Саратов: ООО «Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса», 2013. – 110 с.
4. Зяблов Е.Л. Построение объектно-семантической модели системы управления / Е.Л. Зяблов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 029-030.
5. Исакова М.В. Об особенностях систем управления персоналом / М.В. Исакова, О.Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.
6. Преображенский Ю.П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю.П. Преображенский, Н.С. Преображенская, И.Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.
7. Петрашук Г.И. Маркетинг в прикладном менеджменте / Г.И. Петрашук // В мире научных открытий. – 2010. – № 4-7. – С. 35-36.
8. Шишкина Ю.М. Вопросы государственного управления / Ю.М. Шишкина, О.А. Болучевская // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – Т. 6. № 2. – С. – 241-242.

ХАРАКТЕРИСТИКИ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ В КОМПЬЮТЕРНЫХ СЕТЯХ

Нечаева А.И.

*Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vvt.ru*

Когда определяются скоростные характеристики определенных сегментов или устройства в передаваемых данных не происходит выделение трафиков каких-то определенных пользователей, приложений или компьютеров – осуществляется подсчет общего объема передаваемой информации.

Но при этом, для того, чтобы делать более точную оценку качества обслуживания осуществлять такую детализацию необходимо, и в последних разработках системы управления сетями все чаще дают возможности ее делать.

Пропускная способность – связана с максимальной возможной скоростью обработки трафика, которая определяется стандартом технологий, на который формируется сеть. В пропускной способности отражается максимально возможный объем данных, который передается в сети или в определенной ее части, причем мерой является единица времени.

Говоря о пропускной способности, мы можем рассматривать ее не только с точки зрения пользовательской характеристики, подобно временам реакции или скоростям прохождения данных по сетям, поскольку в ней говорят о скоростях исполнения внутренних операций сетей – передача пакетов данных среди узлов сетей через разные коммуникационные устройства. Но она непосредственным образом дает характеристику качества исполнения основных функций сетей – транспортировки сообщений – и в этой связи чаще применяется при проведении анализа производительностей сетей, чем время реакции или скорость.