

Однако субподряд в то же время увеличивает вероятность возникновения новых рисков и скрытых расходов. Например, следующие:

- конфиденциальность интеллектуальной собственности;
- несоответствия между ожидаемым и фактическим результатом;
- сложность коммуникации ввиду разницы во времени, географической удаленности, культурных и политических различий.

Компании, которые имеют набор эффективных процессов для учета внештатных работников и управления их работами, получают конкурентные преимущества и достигают успеха при внедрении этой модели [1].

Разработка нового программного продукта положительным образом отразится на работе специалистов отдела продаж, позволит контролировать квалификацию сотрудников, выявлять проблемные места в процессе найма. Анализ и развитие системы улучшит процессы учета внештатных сотрудников в ИТ-компании, специалисты отдела продаж смогут упростить внутренние процессы и контролировать компетенцию уже или еще не нанятых работников, а ИТ-специалисты смогут уведомлять о рабочем прогрессе без обращения к менеджерам напрямую.

### **Литература**

- 1 Сафарова, Е. Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса / Е. Ю. Сафарова. – М. : Эксмо, 2018. – 208 с.

**Е. Н. Колодко**

*(ГрГУ им. Я. Купалы, Гродно)*

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОГО УЧЁТА**

Автоматизация кадрового учёта является одним из ключевых направлений в любой организации, поскольку правильно построенная система ведения кадрового учёта благоприятно отражается на работе всей организации. В ходе работы спроектирована информационная система для ведения учёта кадров. Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Исследованы основные процессы и принципы ведения кадрового делопроизводства.

2. Систематизированы основные проблемы кадрового делопроизводства и разработаны рекомендации для улучшения данного процесса.

3. Рассмотрены и проанализированы существующие решения для ведения кадрового учёта.

4. Спроектирована информационная система учёта кадров, используя моделирование и отображение процессов в системе с помощью следующих видов диаграмм: диаграмма вариантов использования; функциональная модель IDEF0; диаграмма последовательности; диаграмма состояний; ER-диаграмма; диаграмма потоков данных.

Внедрение информационной системы кадрового учёта внутри организации даёт возможность разрешения следующих проблем:

1. Ускорение процессов управления персоналом.

2. Эффективная организация документооборота.

3. Облегчение процесса нахождения и набора работников, выдача и исследование контактной информации о сотрудниках.

4. Автоматизация процессов управления отпусками сотрудников.

5. Быстрый расчёт отпускных показателей сотрудников, а также эффективное вычисление денежной выплаты за отпускные.

Существенное сокращение числа ошибочных действий во всех операциях, связанных с кадровой деятельностью.

**Д. Г. Логунов, Л. И. Короткевич**

*(ГГУ им. Ф. Скорины, Гомель)*

## **БАЗА ДАННЫХ ДЛЯ РАЙОННОГО ОТДЕЛЕНИЯ ГАИ**

Большие объёмы данных требуют структурирования и определенной согласованности между собой. С этой задачей помогают справляться базы данных, которые упрощают хранение информации, а также ее обработку и поиск. Перед разработкой базы данных была изучена предметная область, а также выполнен её анализ, результатом которого стали основные сущности предметной области и связи между ними. Спроектированная база данных состоит из 19 таблиц. Часть таблиц используется для хранения справочной информации, т.е. информации, которая используется часто, но редко изменяется. Это такие таблицы как Районы, Улицы, Должности, Звания, Виды Поощрений, Виды Взысканий, Виды Точек Дежурств, Виды Нарушений.