

тронные методология RAD-проектов, методология DATARUN и Scrum. [4]

К основным принципам методологии RAD можно отнести разработку приложений итерациями, обязательность завершения работ на каждом из этапов жизненного цикла, обязательность вовлечения пользователей в процесс разработки ИС, необходимость применения CASE-средств для обеспечения целостности проекта, необходимость использования генераторов кода, осуществимость тестирования одновременно с разработкой.

Основными целями методологии DATARUN являются определение стабильной структуры, на основе которой будет строиться ИС (такой структурой является модель данных, полученная из первичных данных, представляющих фундаментальные процессы организации), а также проектирование ИС на основании модели данных.

Scrum — это набор принципов, на которых строится процесс разработки, позволяющий в жёстко фиксированные и небольшие по времени итерации, называемые спринтами (sprints), предоставлять конечному пользователю работающее ПО с новыми возможностями, для которых определён наибольший приоритет. Возможности ПО к реализации в очередном спринте определяются в начале спринта на этапе планирования и не могут изменяться на всём его протяжении. При этом строго фиксированная небольшая длительность спринта придаёт процессу разработки предсказуемость и гибкость [5].

Список использованных источников:

1. Проектирование экономических информационных систем: Учебник/ Галина Николаевна Смирнова, Алексей Алексеевич Сорокин, Юрий Филиппович Тельнов. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 512 с.
2. Туголуков Е.Н., Ткачев А.Г., Рухов А.В. и др. Проектирование сложных систем. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. тех. ун-та, 2008. – 32 с.
3. Зеленский, В. А. Проектирование сложных систем [Электронный ресурс]: электрон. учеб. Пособие / В. А. Зеленский; Минобрнауки России. Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С.П.Королева (нац. исслед. ун-т). – Электрон. текстовые и граф. дан. (720 Кбайт). – Самара 2012.
4. Джо Хабрейкен, Мэтт Хайден. Сетевые технологии за 24 часа. 3-е издание. – С.-Пб: Издательский дом Вильямс, 2007. – 240 с.
5. Кеннет С. Рубин. Основы Scrum. Практическое руководство по гибкой разработке ПО. – С.-Пб: Издательский дом Вильямс, 2016. – 544 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR-СЛУЖБЫ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Куртасова О.С.

Сторожев Д. А. – ст. преподаватель каф. ЭИ

Сложно переоценить значимость проведения грамотного привлечения, подбора и развития персонала, ведь от этого зависит эффективность работы и конкурентоспособность любой компании или предприятия. Задачи такого рода обычно возлагаются на кадровый или HR-отдел, который является важной частью каждой организации и основополагающим механизмом её функционирования, особенно в условиях дефицита и возрастающей конкуренции высококвалифицированных кадров практически во всех отраслях рынка. Поэтому работа в этой сфере представляет собой процесс непрерывного обучения, развития и поиска новых методов, способов и технологий работы с персоналом.

Объект исследования: отдел по управлению человеческими ресурсами на предприятии.

Предмет исследования: методы, структура и технологии управления персоналом, применяемые в организациях.

Цель исследования: повышение эффективности управления человеческими ресурсами IT-организации на основе разработки инструментальных средств поддержки деятельности HR-службы.

Роль службы персонала - быть стратегическим партнером, понимать бизнес процессы в организации, участвовать в принятии важных решений и обеспечивать их реализацию. Услуги, предоставляемые службой персонала должны соответствовать требованиям работодателей и сотрудников, а также служба персонала должна вносить свой вклад и содействовать успеху компании [1].

Можно выделить основные направления в работе HR специалиста с персоналом:

- подбор;
- адаптация;
- оценка;
- обучение и развитие;
- создание корпоративной культуры;
- стимулирование и мотивация.

Все эти процессы являются достаточно трудоемкими и многозадачными, поэтому, на уровне предприятия, без использования специализированных систем трудно оперативно вести дела, а также повышать их эффективность.

Основные процессы автоматизации: подбор персонала, кадровый учет, штатное расписание, положения о подразделениях, табельный учет, отчетность, развитие персонала, страхование, начисление премий, оценка и мотивация персонала.

Современная IT система автоматизации управления персоналом позволяет свести в единое информационное пространство, упростить, сделать более удобной и эффективной работу подразделения по управлению персоналом [2].

Однако, эти процессы являются обобщенными и могут сильно меняться в зависимости от политики предприятия и принятой системы управления персоналом.

Исходя из бенчмаркиговых исследований, которых проводит APQC (American Productivity & Quality Center) общая эффективность HR-специалистов:



Рис.1 – Общая эффективность HR-специалистов

Видно, что производительность HR-специалистов в крупных компаниях в 2 раза выше, чем у отстающих, а уровень затрат в 5 раз ниже, так как компании-лидеры не только повышают эффективность работы HR-подразделений, но и их результативность. Эта результативность проявляется в кратном росте производительности труда всего персонала компании, за счет чего и происходит снижение доли затрат на HR.

Основными подходами повышения эффективности HR-специалистов являются поддержание высокого качества HR-услуг, максимальная автоматизация бизнес-процессов, аутсорсинг административных задач, оптимизация и стандартизация процессов управления персоналом, инвестиции в развитие, обучение и мотивацию сотрудников HR-служб [3].

В рамках данного исследования ставится задача о разработке начальной версии приложения для поддержки деятельности кадровой службы, которое впоследствии, перед введением в эксплуатацию, можно успешно расширить и усовершенствовать, подстраивая под специфику конкретного предприятия.

Предполагается, что пользователями данного продукта будут непосредственно работники компании, которая внедряет его в свою деятельность. Приложение предусматривает разделение ролей. Роль администратора позволяет изменять настройки сервера, производить различные манипуляции с данными. Пользователи, которых пока нет в базе данных могут регистрироваться, однако доступа к полному функционалу они не получают. После занесения их в базу данных, они получают возможность пользования почтовым клиентом, планировочным календарем, просматривать общую информацию о сотрудниках компании, делать заявки на мероприятия и откликаться на вакансии. Также аккаунт может иметь более специфические права, которые основываются на его позиции в компании. К примеру сотрудники HR-направления будут получать доступ к базе резюме, и специфичным модулям, вроде модулей подбора персонала, а пользователи руководящих должностей могут получать необходимую им статистику в виде графиков.

Программное средство разрабатывается как распределенное приложение клиент-серверной архитектуры, разработанное на платформе .Net. Предполагается, что данные будут передаваться по локальной сети с помощью стека протоколов TCP/IP, и система будет внутренней для предприятия. Сотрудники компании будут взаимодействовать с системой через клиентские приложения, предоставляющие пользовательский интерфейс. Вся бизнес-логика производится на сервере.

Сервер является многопоточным, что является необходимым условием работоспособности приложений подобного рода. Взаимодействие с базой данных производится синхронизированными методами, которые предотвращают ошибки работы, при попытках пользователей одновременного изменения одной и той же части базы данных. Доступ к данным СУБД осуществляется с помощью технологии ADO.NET, которая предоставляет собой технологию работы с данными, которая основана на платформе .NET Framework. Эта технология представляет нам набор классов, через которые мы можем отправлять запросы к базам данных, устанавливать подключения, получать ответ от базы данных и производить ряд других операций.

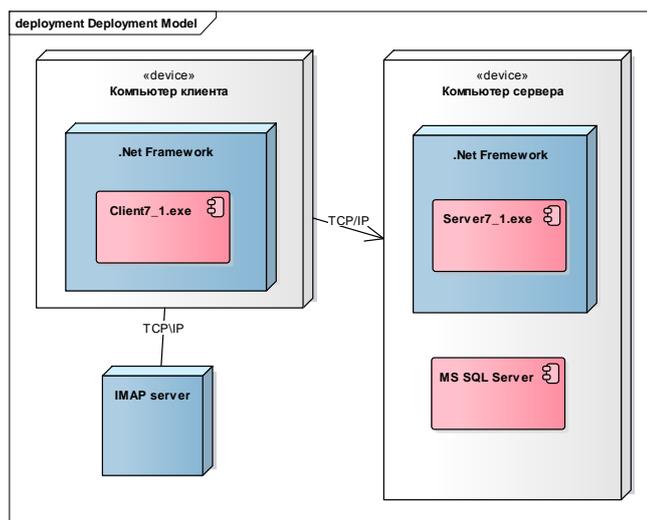


Рис.2 – Диаграмма развертывания программного модуля

Таким образом разрабатываемый программный модуль решает задачи частичной автоматизации hr-процессов, что помогает повысить эффективность работы HR-подразделения и снизить долю затрат.

Список использованных источников:

1. Dave Ulrich Human Resource Champions: «The next agenda for adding value and delivering», USA, 1997. – p. 53, 83, 123, 151
2. DeltaSoft Group [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://deltasoftgroup.net/home/решения/для-бизнеса/управление-персоналом>
3. kpi.expert [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <https://kpi.expert/benchmarking-hr1/>

ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Мальцева М. А.

Сторожев Д. А. – ст. преподаватель каф. ЭИ

За последние несколько лет в способах ведения и организации бизнеса произошли качественные изменения. Сейчас одними из самых важных факторов успеха практически любой компании являются эффективность и своевременность получения и использования информации, поступающей от ее сотрудников, партнеров и клиентов. Необходимость снижения времени на передачу информации обуславливает то, что сегодня для успешной работы необходимо искать новые способы быстрого обмена информацией. Таким решением и может служить корпоративный информационный портал.

Объект исследования: обмен информацией среди сотрудников организации.

Предмет исследования: процесс обмена информацией в корпоративной среде, инструментальные средства распространения информации и коммуникации среди сотрудников организации.

Цель исследования: повышение эффективности распространения информации и упрощение коммуникации среди сотрудников компании посредством разработки корпоративного информационного портала.

Актуальность работы обусловлена тем, что в настоящее время используется множество способов распространения информации среди сотрудников компании, но зачастую сложно найти готовое решение, которое удовлетворяло бы всем необходимым потребностям и учитывало специфику компании. Так, например, для IT-компаний актуальны следующие способы распространения информации:

- новостной портал, где размещаются новости компании и объявления, с которыми могут ознакомиться все сотрудники;
- сервис для ведения оперативной переписки, личной или групповой;
- сервис для быстрого обмена файлами;
- системы совместного принятия решений, где можно проводить обсуждение рабочих проблем или искать какие-либо готовые решения.