

о системе пользователю. Для решения данных целей была создана система из двух главных компонент (рисунок 1):

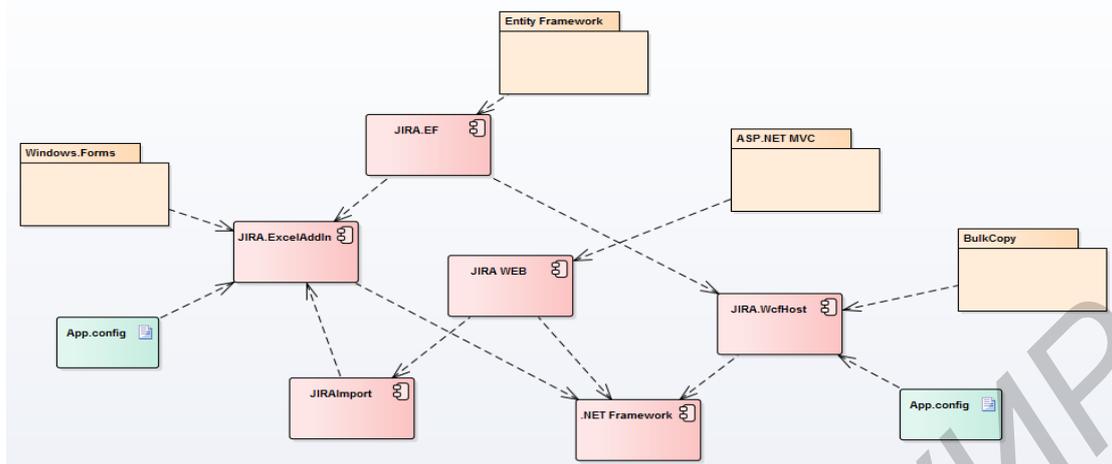


Рисунок 1 – Архитектура автоматизированной системы мониторинга результатов тестирования

Основные компоненты системы – веб-интерфейс (нужен для того, чтобы постоянно «держать в курсе» пользователя и давать советы по очередности задач) и надстройка в программное решение MS Excel (позволяет высчитывать метрики и строить пивотные таблицы, нужные для анализа и отчетности).

Таким образом, система постоянно обновляет базу данных для информирования пользователя в режиме реального времени, на основе рассчитанных данных умеет строить прогнозы о качестве системы и давать советы по тому, в какой очередности необходимо производить действия по улучшению качества продукта.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ HR-СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Железнов О.А.

Сторожев Д. А. – ст. преп.

Объект исследования: отдел по управлению человеческими ресурсами на предприятии.

Предмет исследования: метода поиска и найма персонала, а также дальнейшего развития кадров.

Цель исследования: повышение эффективности деятельности отдела кадров посредством разработки программной поддержки для автоматического поиска кандидатов на должность с помощью социальных сетей, а также планирование профессионального роста сотрудников предприятия.

Управление трудовыми ресурсами на предприятии представляет собой деятельность, направленную на эффективное использование потенциала работников для достижения целей предприятия при этом основываясь на соблюдении интересов работников [1].

Актуальность работы объясняется тем, что в последние несколько лет значимость и содержание работы с кадрами многократно увеличились. В современном мире понятие «работа с кадрами» включает в себя не только поиск и наём сотрудников, но и их профессиональный рост, мотивацию, различные компенсации, программы лояльности и многое другое. До недавнего времени вопросам автоматизации таких процессов отводилось сравнительно немного внимания, однако тенденции развития отрасли ведет к тому, что различные ИС начинают играть все более значимую роль. В 2016-2017 годах ожидается массовая замена устаревших систем, внедрение мобильных приложений, интеграция с социальными сетями, а также BigData анализ.

Разработанный программный модуль позволяет работникам HR службы создавать различные шаблоны документов, которые могут быть заполнены автоматически, используя данные о работниках. Также данный модуль позволяет создавать и планировать планы развития сотрудников, так называемые SkillMatrix. Однако главной особенностью программы является интеграция с сервисом LinkedIn, которая используется для поиска возможных сотрудников компании по ключевым словам, а также с возможностью фильтрации по другим параметрам (рисунок 1).

Рисунок 1 – Пример поиска работников

Данная система создана как web-сервис который может служить в качестве источника данных для любого подходящего клиента (браузер, мобильное приложение, десктопное приложение, интеграция с другими системами и т.д.). Каждый запрос к веб-сервису обрабатывается в отдельном потоке

Основной веб-сервис является отдельным модулем, который написан на платформе SAP-HANA, с использованием XSJS. SAP-HANA представляет собой новое поколение NewSQL платформ и включает в себя встроенные веб-сервер (аналог ApacheTomcat), систему управления версиями, а также разнообразные модули обеспечения безопасности, транзакционности, анализа и т.д.

Доступ к БД в SAP-HANA осуществляется средствами XSJS, принцип действия очень похож на использование простого DAO с PreparedStatement на Java. Также, SAP-HANA позволяет разворачивать веб-сервиса не только как обычные REST репозитории, но и как OData сервиса.

Веб-клиент написан с использованием технологий JPA, Hibernate и SpringBoot, т.к. возникла необходимость создания некоторой прослойки сервисов по обработке данных от основного модуля, а также существует необходимость хранения аудиторской информации, относящейся только к клиенту (дата и время входа, используемый браузер, выданный токен и т.д.). В целом, архитектуру клиента можно описать как MVC – модель-представление-контроллер со следующими уровнями

1. Слой моделей;
2. Слой доступа к данным (JPАрепозитории);
3. Слой сервисов (реализация некоторой логики);
4. Слой REST контроллеров (доступ к данным)

UIX часть проекта выполнена с помощью TwitterBootstrap и AngularJS, которые вместе предоставляют мощные средства по отображению, форматированию и получению информации от источника данных, используя AJAX.

Схематично архитектура приложения представлена на рисунке 2. Необходимо обратить внимание, что основными клиентами являются именно мобильный клиент и InTouch, а в рамках данной работы был разработан клиентский модуль

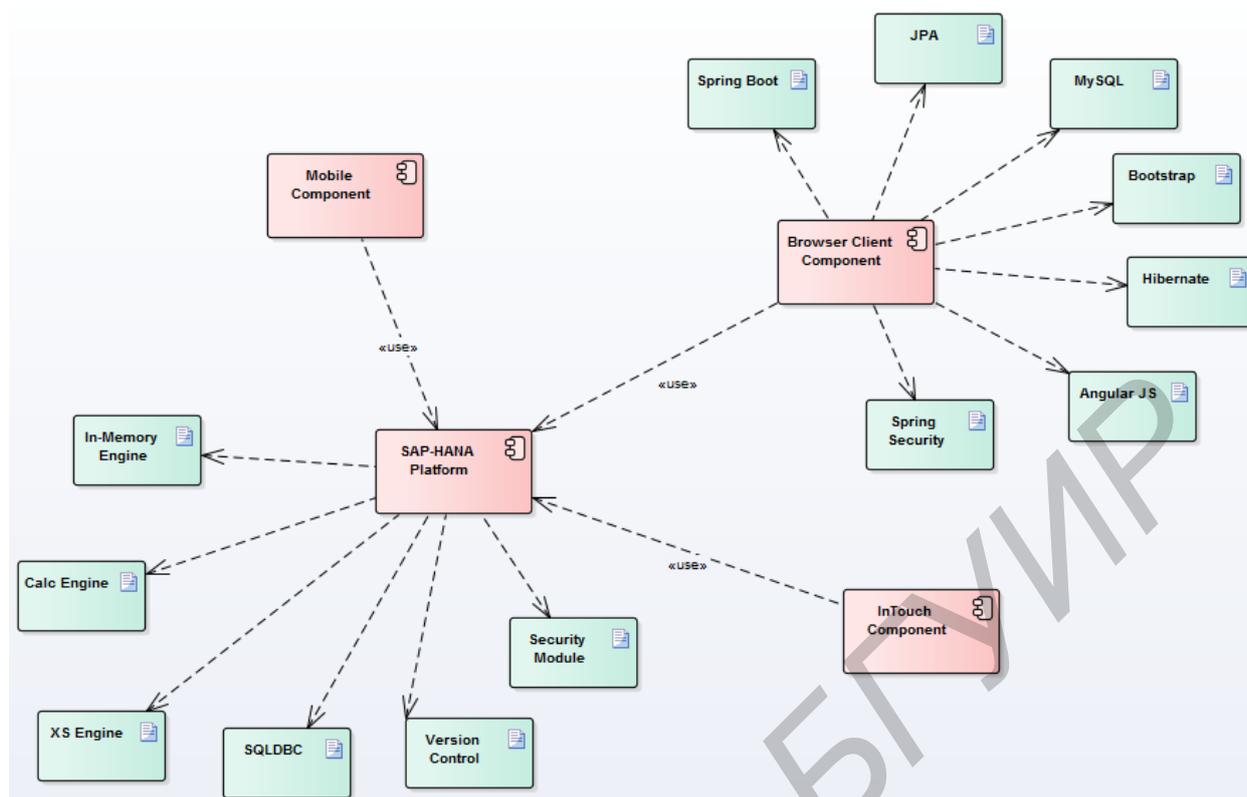


Рисунок 2 – Архитектура системы

Таким образом, разработанный программный модуль решает задачу хранения и представления данных о вероятных кандидатах на должность, а также планах развития работника.

Список использованных источников:

2. HR – портал [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>
3. SAPServiceandSupport [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://go.sap.com/cis/product/technology-platform/hana-on-premise.html>
4. SpringBootReferenceGuide [Электронный ресурс]. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://docs.spring.io/spring-boot/docs/current/reference/htmlsingle/>

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ ИТ-ПРОЕКТОВ И РАЗРАБОТКА ПРОГРАММНЫХ СРЕДСТВ ПОДДЕРЖКИ ИХ ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ

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

Карагодина С.В.

Сторожев Д. А. – старший преподаватель кафедры экономической информатики

Сфера информационных технологий в целом и разработка программного обеспечения в частности – одна из наиболее динамично развивающихся областей. И управлять такими проектами – задача с постоянно растущей сложностью. Наиболее сложным в управлении проектами является управление их ресурсами, так как именно от ресурсов (как трудовых, так и материальных) проекта зависит на сколько быстро и на сколько качественно проект будет выполнен.

Задача управления ресурсами – обеспечить их оптимальное использование для достижения конечной цели управления проектом – формирования результата проекта с запланированными показателями. Значимость процессов управления ресурсами проекта столь велика, что самые совершенные программные средства не могут быть применены без надлежащей серьезной предварительной работы руководителя и/или менеджера проекта.

Формируя команду управления проектом, необходимо определить ключевых лиц проекта, принимающих решения. Незнание ключевых участников проекта, их функций и полномочий может привести к большим сложностям при исполнении проекта. Для успешного достижения целей проекта помимо формирования команды управления проектом критически важным является и формирование самой команды проекта и