

ОРГАНИЗАЦИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ОНЛАЙН-ЗАКАЗОВ В РЕСТОРАНАХ ГОРОДА

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

Марцель А. М.

Атрощенко Н.А. – ст. преподаватель

На настоящее время огромной популярностью пользуется Online сервисы по доставке еды из ресторанов города. Доставка еды на дом становится популярным сервисом и отличной альтернативой утомительных посещений далеких дискаунтеров или крупных гипермаркетов. Доставка еды и продуктов на дом - это сервис не только для богатых людей, но и для круга рациональных потребителей.

Заказ пиццы, готовых кулинарных изделий, суши и прочей продукции весьма удобный сервис, так как не нужно искать телефоны заведений, узнавать их ассортимент. Цены на блюда, их ассортимент, внешний вид, все это и прочая информация будет доступна через данное приложение.

Оформить заказ можно в режиме реального времени через внутреннюю систему авторизации на сайте (личный кабинет). Каждый заказ обрабатывается оператором в тот же день. Работа оператора, принимающего заказ от основана на использовании сервиса YANDEX ПОЧТА, который будет служить хранилищем всех заказов, поступающих от клиентов. Так же немаловажным является для нашей автоматизированной системы разделение ролей пользователей. Это необходимо для предоставления различного функционала для обычных пользователей и потенциальных клиентов. Для решения этой задачи используется механизм Identity поставляемым ASP.NET.

ASP.NET Identity - это новая система членства для создание ASP.NET веб-приложений. ASP.NET Identity позволяет добавлять входа в систему, приложения и делает его легче для настройки данных пользователя, вошедшего в систему.

В данном проекте будет использована эта система, для регистрации и авторизации, кроме того, она также используется для разграничения ролей.

Роли позволяют создать группы пользователей с определенными правами и в зависимости от принадлежности к той или иной группе, разграничить доступ к ресурсам приложения.

Само приложение будет создано на технологии ASP.NET(Active Server Pages) — эта технология создания веб-приложений и веб-сервисов от компании Майкрософт. Она является составной частью платформы Microsoft .NET и развитием более старой технологии Microsoft ASP. На данный момент последней версией этой технологии является ASP.NET 5, которая и будет использоваться для создания данного проекта.

Также в проекте будет использоваться такой фреймворк как ASP.NET MVC Framework — это фреймворк для создания веб-приложений, который реализует шаблон Model-view-controller. Данный фреймворк добавлен Microsoft в ASP.NET

Платформа ASP.NET MVC базируется на взаимодействии трех компонентов: контроллера, модели и представления. Контроллер принимает запросы, обрабатывает пользовательский ввод, взаимодействует с моделью и представлением и возвращает пользователю результат обработки запроса.

Модель представляет слой, описывающий логику организации данных в приложении. Представление получает данные из контроллера и генерирует элементы пользовательского интерфейса для отображения информации.

Для достижения поставленной цели будут реализованы следующие задачи:

- 1) Подобрать наиболее эффективные алгоритмы для осуществления приёма заказа.
- 2) Создать базу данных.
- 3) Разработать программный продукт, обладающий инструментами для проведения быстрого оформления заказа.
- 4) Разработать структуру системы.
- 5) Разработать приложение, выполняющее вышеописанные функции.
- 6) Разработать руководство пользователя и администратора.

Итогом создание данного проекта является приложение, позволяющее пользователю производить просмотр, заказ и комментирование блюд из ресторанов.

Также, возможно в будущем будут созданы мобильные приложения для поддержания данной системы онлайн-заказов в ресторанах города.

В результате работы было создано рабочее приложение, позволяющее регистрировать пользователя, принимать заказ, в том числе и по почтовому протоколу, анализировать заказ, сохранять данные, и также разработан интуитивно понятный интерфейс.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Масловская А. А.

Сторожев Д. А. – старший преподаватель кафедры экономической информатики

Мероприятия по развитию персонала – это инвестиции в нематериальное достояние организации. Поэтому вопросы продуманного развития, обучения, стимулирования персонала должны занимать одно из ключевых мест в общей стратегии развития предприятия. Современные технологии, позволяющие автоматизировать практически любые потребности кадрового менеджмента вплоть до специфических аспектов, помогают сделать процесс управления и развития персонала более прозрачным.

Объект исследования: отдел по управлению человеческими ресурсами на предприятии.

Предмет исследования: методы развития персонала и способы управления мотивацией сотрудника, применяемые на предприятии.

Цель исследования: повышение эффективности деятельности отдела кадров посредством разработки программной поддержки для управления развитием персонала и системой нематериальной мотивации сотрудников.

Успешное функционирование любой организации зависит от множества процессов, а также влияющих на них факторов и показателей. Однако ключевым и самым сложным процессом в управлении любой организацией всегда было и остается именно **управление персоналом**.

Актуальность работы обусловлена тем фактом, что сегодня в сферу понятия «работа с персоналом» попадают не только ключевые направления деятельности отдела кадров и бухгалтерии (кадровый учет и начисление зарплаты), но и управление обучением и развитием персонала, подбором персонала, мотивацией, компенсациями и бенефитами, карьерой, затратами и т. д. До последнего времени вопросы управления персоналом стояли в ряду задач по автоматизации отнюдь не на первом месте. Это отражается даже в ИТ-прессе, где среди описанных проектов по внедрению ИС не часто встретишь упоминания о реализации решения для данного сегмента или для каких-либо отдельных его частей, многие эксперты отмечают, что ситуация постепенно начинает меняться. Одни связывают это с осознанием того факта, что люди – основная ценность и стратегический актив предприятия, другие – с усиливающимся кадровым голодом и прочими обстоятельствами.

Разработанный программный модуль развития персонала и системы нематериальной мотивации функционирует на основе данных из пройденных опросов, тренингов, степени выполнения заданий, статистик и другой информации. По мере поступления эти данные накапливаются и хранятся в базе данных в течение регламентированного периода.

На основе уже существующих данных по запросу пользователя формируются наглядные статистики в виде диаграмм и графиков (рис. 1-2). Данные таких статистик в сочетании с другой информацией будут служить основой для принятия решения о назначении поощрения. Назначение поощрения также является одной из функций системы.

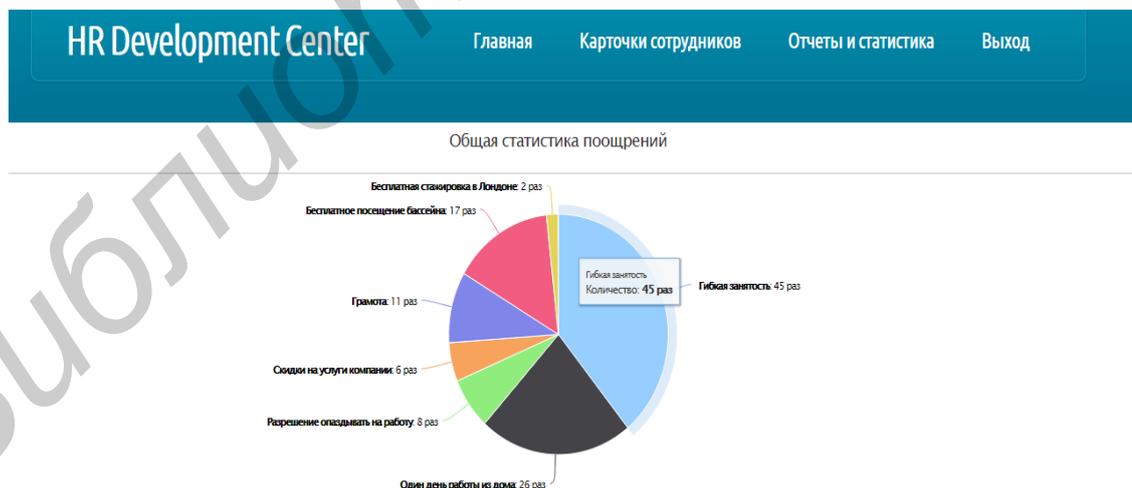


Рис. 1 – Пример диаграммы, отражающей статистику количества использованных поощрений

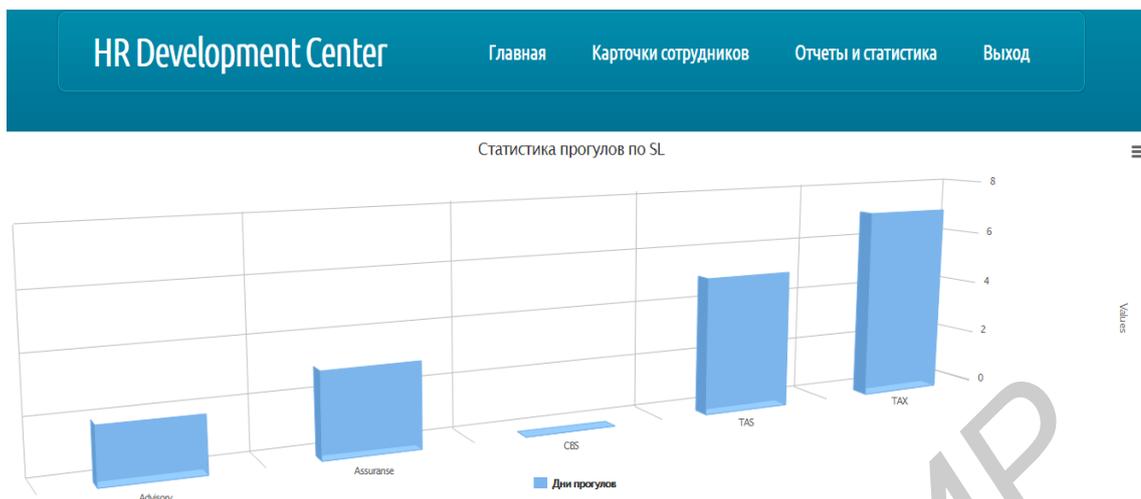


Рис. 2 – Пример графика, демонстрирующего количество прогулов по сервисным линиям

Система автоматизированной поддержки системы нематериальной мотивации сотрудников создана как web-сервис, которым конечный пользователь может воспользоваться при помощи любого клиентского приложения (веб-приложения, запускаемого в окне браузера или настольным приложением). Каждый запрос клиентской программы обрабатывается асинхронно, каждый в отдельном потоке. Последнее достигается путем использования технологии веб-сервисов, которая уже реализует выше перечисленный функционал.

Сам веб-сервис не предполагает наличие графического интерфейса пользователя. Для удобства работы с последним разрабатываются клиентские приложения, интерфейс которых настраиваются под конкретные нужды пользователей.

Доступ к данным в СУБД осуществляется с помощью ORM (Object Relational Mapping) технологии Hibernate. Фреймворк, такой как, Hibernate прячет большинство сложностей связанных с базами данных, фреймворк имеет свою инфраструктуру управляющую сессиями и транзакциями. Такие требования могут хорошо управляться через использование другого фреймворка, который использует инъекцию зависимостей для управления Hibernate сессиями и транзакциями. В представленном случае это Springфреймворк. Он предоставляет класс интеграции с Hibernate [2].

Использование Springфреймворка помогает следовать принципу разделения ответственности (separationofconcerns), что положительно сказывается на многих характеристиках разрабатываемой информационной системы, некоторыми из которых являются следующие:

- более эффективный процесс создания системы;
- более качественная реализация;
- повышенные возможности тестирования;
- улучшенная модульность системы.

Уровни архитектуры можно представить следующим образом: база данных – модель – бизнес-логика – REST WEB-сервис – клиентский интерфейс. Клиентский интерфейс реализуется технологиями HTML5, CSS3, JavaScript, AJAX, библиотекой jQuery 1.9.

Система подразумевает две роли пользователей, которые могут непосредственно работать с системой: сотрудник и руководитель. Функциональная часть системы для данных пользователей является разной. В качестве клиентского приложения выступает стандартный веб-браузер. Пользовательский интерфейс системы и элементы управления реализованы на русском языке. Разработанные макеты элементов управления повторно используются по всему приложению в соответствии с их назначением. Основные функции системы группируются и представляются пользователю на отдельных вкладках главного окна. Система адекватно по времени реагирует на сложность запроса пользователя к базам данных.

Таким образом, разработанный программный модуль по управлению системой нематериальной мотивации сотрудников в компании решает задачу хранения и представления данных о развитии и нематериальном стимулировании как конкретного сотрудника, так и структурного подразделения в целом. Информация может быть представлена в доступной и наглядной форме: разнообразные статистики, графики и диаграммы, анализ которых способен помочь руководителю принять правильные управленческие решения относительно своих подчиненных.

Список использованных источников:

1. Bauer C., King G. Java Persistence with Hibernate // Bauer C., King G. – Manning Publications Co., 205. – 880 p.
2. Ulrich F, Younger J., Brockbank W. from the outside in: Six Competencies for the future of Human Resources / D. Ulrich [et. al.]. – Reading : McGraw-Hill, 2012. – 318 p.