

- в случае согласия участия магазина в процессе мониторинга цен, показывать усредненные цены во всех участвующих в мониторинге;

- проверка актуальности существующей цены при расчете средней цены. Например, магазины, не подтверждавшие или не вносившие новые ценники определенный период, исключаются из мониторинга цен.

Литература.

- Обзор систем видеоконтроля кассовых операций [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://pl-e.ru/w/Обзор\\_систем\\_видеоконтроля\\_кассовых\\_операций](http://pl-e.ru/w/Обзор_систем_видеоконтроля_кассовых_операций) (Дата обращения 24.02.2016).

### МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Т.А. Стрековцова, студентка гр. 17ВМ51,*

*научный руководитель: Чернышева Т.Ю., к.т.н., доцент*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского*

*Томского политехнического университета*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*E-mail: strek.tanya@mail.ru*

Ключевым ресурсом любого предприятия является персонал, поэтому организациям следует регулярно проводить его оценку. Оценка персонала представляет собой процесс определения эффективности деятельности работников, направленной на достижение задач компании, для последовательного накопления информации, которая необходима для принятия управленческих решений [1].

Оценка персонала играет важную роль в управлении персоналом в целом. Специалисты по управлению персоналом постоянно принимают решения относительно того, подходит ли кандидат для работы в организации, кому из сотрудников следует повысить квалификацию, или кого рекомендовать на должность руководителя и т.д. Для более эффективного использования персонала следует уметь правильно оценивать его.

К основным целям оценки персонала можно отнести:

- оптимизацию организационной структуры предприятия,
- совершенствование и изменение системы управления,
- диагностику и разработку системы материального стимулирования,
- формирование кадрового резерва и работа с ним,
- отбор при приеме на работу кандидатов,
- развитие, обоснованное обучение персонала и планирование карьеры сотрудников,
- контроль эффективности персонала [2].

В настоящее время существуют различные методы и автоматизированные системы оценки персонала, используемые в разных компаниях, но каждый метод имеет свои особенности, сферы применения, достоинства и недостатки. Каждая компания по-своему организует процесс оценки персонала. Основные методы оценки персонала подразделяются на качественные, количественные и комбинированные методы [2].

Рассмотрим более подробно методы оценки персонала (таблица 1).

Таблица 1

Основные методы оценки персонала организации

Название	Краткая характеристика методов
Биографический	Анализ анкетных данных, листка по учету кадров, личных заявлений, автобиографий, документа об образовании, характеристики.
Интервьюирование (собеседование)	Беседа с сотрудником в режиме "вопрос-ответ" по заранее разработанной или произвольной схеме для выявления дополнительных сведений
Тестирование	Выявление профессиональных знаний и способностей, психологии личности с помощью специальных тестов (с последующей расшифровкой).
Программированный контроль	Оценка профессиональных знаний и умений, уровня интеллекта, опыта и работоспособности с помощью контрольных вопросов.
Анкетирование	Оценочная анкета состоит из набора вопросов, на которые должен ответить работник.

Название	Краткая характеристика методов
Описательный	Специалист, проводящий оценку, выявляет и даёт описание положительных и отрицательных черт поведения сотрудника, составляет список его основных сильных сторон и достижений.
Наблюдение	Наблюдение за оцениваемым сотрудником в неформальной обстановке или в рабочей обстановке методами моментных наблюдений.
Метод "360 градусов"	Работник оценивается своим руководителем, коллегами и подчиненными. Цель – получение всесторонней оценки работника.
Ранжирование	Сравнение между собой сотрудников по выбранным критериям, их расположение в порядке возрастания или убывания рангов.
Метод инцидентов	Сравнение только достижений и проступков сотрудников за отчетный период.
Экспертные оценки	Формирование группы экспертов, определение совокупности качеств и получение экспертных оценок идеального или реального работника.
Анализ конкретных ситуаций, проведение кейсов	Моделирование конкретных производственных ситуаций. Задачей работника является анализ и подготовка предложений по их разрешению.
MBO (Management by Objectives)	Сравнение плановых ключевых показателей деятельности с фактическими. Анализ результатов осуществляется совместно руководителем и работником на основе индивидуальных стандартов реализации целей, однако руководитель обладает решающим голосом при подведении итогов.
Оценка на основе моделей компетенций	Модели компетенций описывают интеллектуальные и деловые качества, навыки сотрудника, которые необходимы для эффективной профессиональной деятельности
Самооценка	Самоанализ сотрудника по заданным критериям.
KPI	Оценка работника на основе ключевых показателей эффективности и разработка системы мотивации.
Аттестация	Проведение процедуры проверки данных сотрудника, в его присутствии на рабочем месте или отсутствии без уважительной причины, комиссией из 5-11 человек.

В России наиболее распространенным методом оценки работников является аттестация. Но со временем растет число компаний, применяющих более современные методы оценивания персонала, такие, как MBO (Management by Objectives), «360 градусов», и KPI (Key Performance Indicators) [3].

Процесс оценки работников организации состоит из взаимосвязанных действий по сбору информации, её анализу и получению определенного результата, где входом являются данные о работниках организации, выходом – рекомендации по выбору управленческого решения (обучение, повышение или понижение заработной платы, кадровое перемещение, увольнение и др.).

Процедура оценки персонала включает следующие составляющие:

1. Объект оценки;
2. Источники, на которых базируется оценка (характеристики, резюме, результаты собеседований, тестирований; результаты участия в решении кейсов и т.д.);
3. Методы проведения процедуры оценки с применением данных, полученных из конкретного источника;
4. Критерии оценки;
5. Субъекты оценки (кандидат, работник, руководители, подчиненные, эксперты);
6. Степень охвата персонала (глобальная или локальная оценка, оценка группы лиц или отдельного сотрудника);
7. Период - регулярные календарные периоды, конкретные календарные периоды, периоды работы в должности или в данной организации [2].

Неверно организованный процесс оценки сотрудников приводит к появлению таких проблем, как использование неквалифицированного труда и ухудшение производительности.

Оценка персонала организации достаточно длительный и трудоемкий процесс, требующий применение современных методов и средств. Автоматизированная система проведения оценки персонала предназначена для автоматизации процесса подготовки и проведения оценки персонала.

На рынке существуют различные системы оценки и тестирования персонала, такие, как программный продукт «1С: Предприятие 8. Оценка персонала», Skills Assessment for Organizations, 1С: Психодиагностика, HR-Лаборатория Human Technologies. Такие программы позволяют осуществлять следующие функции: оценка и обучение персонала, расстановка кадров, мотивация, повышение квалификации и планирование карьеры [4]. Каждый из перечисленных программных продуктов предлагает большой функционал и разнообразные отчеты по проведенной оценке персонала. Но ни один из них не может полностью удовлетворять всем нуждам компании, в которой необходимо проведение оценки персонала. Поэтому наиболее эффективной будет система, разработанная с учетом всех особенностей процесса оценки персонала в данной организации. Множество компаний, рассмотрев достоинства и недостатки существующих систем, создают собственные информационные системы оценки персонала.

Таким образом, одним из важных процессов управления персоналом компании является проведение оценки её персонала. Оценивание работников позволяет выявлять сильные и слабые стороны, достоинства и недостатки, перспективы и направления развития каждого сотрудника организации. Автоматизация данного процесса позволит руководству наиболее эффективно использовать ресурсы для проведения оценок и анализа полученных результатов.

Литература.

1. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.
2. Володина Н., Иванова С., Кий Т. Оценка персонала // Журнал «Справочник по управлению персоналом» - М.: «Библиотека персонал-Технологий» - 2006.
3. Методы оценки персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rosbeez.ru/your-business/develop/1201-1201.html>
4. Стрековцова Т.А. Обзор программных продуктов в сфере управления персоналом // Современные технологии поддержки принятия решений в экономике: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Юрга, 19-20 Ноября 2015. - Томск: ТПУ, 2015 - С. 263-265.
5. Олейникова Т.С., Стрековцова Т.А., Чернышева Т.Ю. Модель экспертной оценки персонала // Современные технологии поддержки принятия решений в экономике: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Юрга, 19-20 Ноября 2015. - Томск: ТПУ, 2015 - С. 104-106.

#### **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИС УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАКАЗОВ ПО СБОРКЕ И УСТАНОВКЕ КУХОННОЙ МЕБЕЛИ ИП «БАТАЛОВА Н.Б.»**

*Д.Е. Сунозов, студент группы 3-17В10,  
научный руководитель: Молнина Е.В.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского  
Томского политехнического университета  
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

Начальным этапом проектирования любой информационной системы, является определение цели проекта. Основная задача любого успешного проекта заключается в том, чтобы на момент запуска системы и в течение всего времени ее эксплуатации можно было обеспечить:

- требуемую функциональность системы и степень адаптации к изменяющимся условиям ее функционирования;
- требуемую пропускную способность системы;
- требуемое время реакции системы на запрос;
- безотказную работу системы в требуемом режиме, иными словами - готовность и доступность системы для обработки запросов пользователей;
- простоту эксплуатации и поддержки системы;
- необходимую безопасность.

Следующим этапом является проведение обследования деятельности предприятия. В ходе проведения обследования была определена последовательность этапов выполнения заказа, которая имеет вид:

- оформление заказа (составление договора с клиентом);