

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТОРГОВЛИ ДЛЯ РОЗНИЧНОГО МАГАЗИНА

Р.В. Стаин, студент группы 17В41, студ.

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

В современном мире, мире рыночной экономики, каждое предприятие или фирма стремятся завоевать как можно большую часть рынка, обеспечивая стабильную и бесперебойную работу, повышая свою конкурентоспособность и высокое качество продукции и обслуживания. На данный момент создана Локальная база на основе «1С:Предприятие 8» и мобильное приложение (МП для ОС «Android» [2] [3]. Целями системы учета является:

- Автоматизация элементов производства;
- Облегчение анализа деятельности предприятия;
- Повышение устойчивости предприятия к сбоям;
- Повышение конкурентоспособности предприятия;

Полный перечень планируемого функционала системы:

- Фиксация продажи по штрих-коду;
- Хранение штрих-кодов, количества оставшегося товара в облачном хранилище и\или на мобильном устройстве;
- Хранение информации и\или передача о них в облачное хранилище;
- Обновление информации в облачном хранилище: При начале рабочей смены, её окончанию, а так же, при поступление товаров;
- Хранение информации о сотрудниках предприятия;
- Накопление информации о произведенных операция и формирование отчетов;
- Разделения цен для оптовой и розничной торговли;
- Раздельное определение цен для каждого отдельного поставщика\закупщика;
- Функции основного и запасного обмена данными
- Хранение визуального образа (фотографии) товара [1];
- Удобный способ регулировки цены товара, представлено на рисунке 2;
- Учет движения товара при поступление, представлено на рисунке 1.

Созданная система, имеет два равнозначных между собой направления применения. Первым из них является использование её, как временная замена основной используемой на крупном предприятии системы обслуживания и контроля, повышая надежность работы предприятия и снижая вероятные убытки.

Вторым направлением применения является использование Системы из локальной базы, мобильного приложения и облачного хранилища, как основной ЦИБ предприятия по обслуживанию и контролю его деятельности и движения товаров\продукции на предприятии, так как локальная база, в сочетании с МП и «облаком», обеспечивает широким функционалом, надежностью и гибкостью применения.

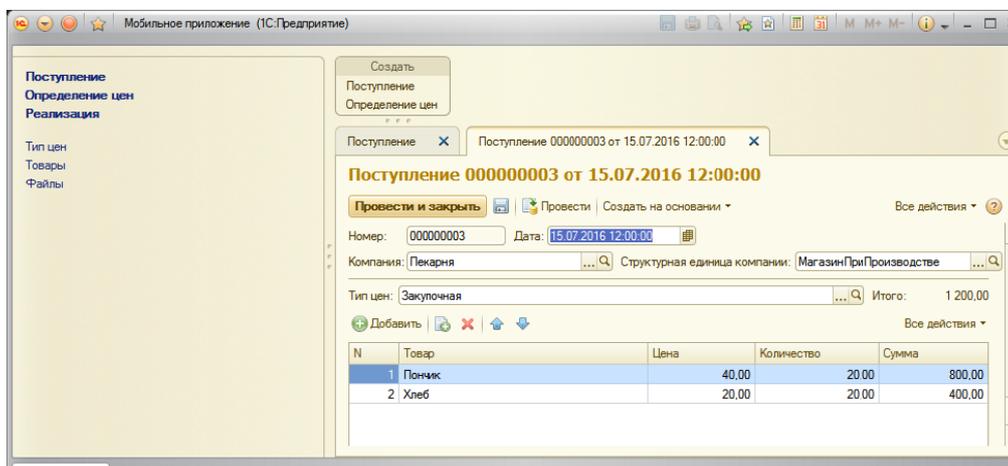


Рис. 1. Интерфейс «Поступления»

Предназначение данной системы будет заключаться во временной подмене основной системы контроля и учета действующей на предприятии, с целью повышения надежности работы и для уменьшения возможных потерь прибыли.

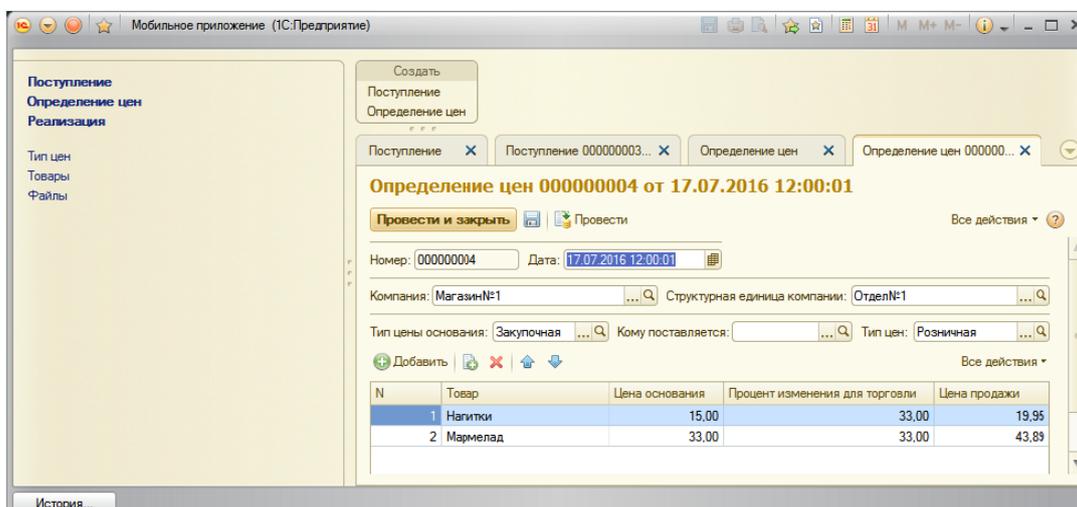


Рис. 2. Интерфейс «Определение цен».

Интерфейс мобильного приложения представлен на рисунке 3.

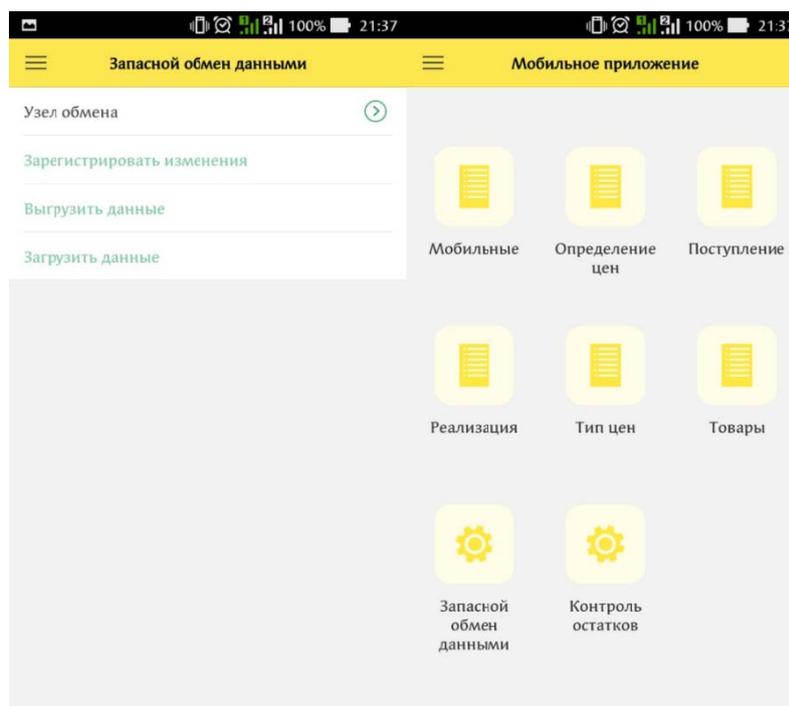


Рис. 3. Интерфейс в мобильном приложении

Главным преимуществом данной системы будет то, что оплата за использование данной системы будет зависеть от количества выполненных транзакций. Возможна и некоторая фиксированная оплата за часы или сутки использования.

В системе основным местом хранения информации будет являться «облако». Весь объем данных всей системы будет проходить через облачное хранилище, так же предполагается наличие запасного способа передачи данных между МП и Локальной базой. Так как наличия множества способов, является одним из способов повышения надежности

Литература.

1. Использование облачной технологии в качестве резервной базы данных для розничного магазина [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/26122/1/conference_tpu-2016-C57_V1_p403-405.pdf (Дата обращения 2.10.2016).
2. Хрусталева Е. Ю. Знакомство с разработкой мобильных приложений на платформе «1С:Предприятие 8». 2-е издание / Е. Ю. Хрусталева. – М.: ООО «1С-Паблишинг» 2015. – 376 с.: ил. – (Библиотека разработчика).
3. Хрусталева Е. Ю., Радченко М. Г. «1С:Предприятие 8.3» Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые примеры/ Е. Ю. Хрусталева, М. Г. Радченко. – М.: ООО «1С-Паблишинг» 2015. – 964 с.: ил

РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИИ СППР ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ВУЗА

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

Оценка персонала организации представляет собой процесс определения эффективности деятельности работников с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятий управленческих решений [1]. Оценка персонала достаточно длительный и трудоемкий процесс, требующий применение современных методов и средств.

На рынке существуют различные программные продукты, предлагающие 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 поддержки принятия решения (СППР), разработанная с учетом всех особенностей процесса оценки персонала в данной организации [2].

В высшем учебном заведении (ВУЗ) основной производственный процесс - учебный, соответственно к основному персоналу относятся преподаватели, которые непосредственно заняты в этом процессе. К учебно-вспомогательному персоналу можно отнести весь персонал учебного заведения, косвенно участвующий в учебном процессе. Специфика деятельности учебно-вспомогательного персонала вуза в том, что их работа напрямую не связана с учебной деятельностью, основная цель их трудовой деятельности организация работы структурного подразделения, выполнение поручений руководства, обеспечение бесперебойной работы технических средств вуза и пр. Для определения размера стимулирующих выплат этой категории персонала основной акцент следует делать на оценке отношения работника к своим должностным обязанностям и оценке уровня профессиональных умений и навыков.

Этапами проведения оценки деятельности персонала являются:

1. Подготовка к оценке (разработка критериев, регламента)
2. Проведение оценки (оценка по выбранным критериям)
3. Анализ результатов оценки.

Процесс оценки работников организации состоит из взаимосвязанных действий по сбору информации, её анализу и получению определенного результата, где входом являются данные о работах организации, подлежащих оценке, а выходом – отчет об эффективности учебно-вспомогательного персонала ВУЗа.

Наиболее современным методом оценивания персонала является метод оценки по ключевым показателям эффективности деятельности. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности персонала служат критерии результативности. Регламент проведения оценки определяет порядок формирования индивидуальных критериев результативности (ИКР) работника, их утверждение, порядок оценки результатов достижения ИКР.

Процесс принятия решения об эффективности учебно-вспомогательного персонала (УВП) ВУЗа подразделяется на следующие этапы (рис.1):

1. Формирование ИКР работников;