

Литература.

1. Расмуссон Дж., Гибкое управление IT-проектами. Руководство для настоящих самураев. -СПб.: Питер, 2012. - 272 с.
2. Сергеева А. Гибкие методологии разработки современных программных приложений // Системный администратор. №1-2 (146-147), 2015. - с. 82-85.
3. Шатохина Н. В, Никонов О. Я., Антоненкова Е. И. Фреймворки для проектирования информационных проектов, базирующиеся на методологии BDD // Восточно-европейский журнал передовых технологий. № 5 (49), том 1, 2011. с. 54-56
4. Официальный сайт MySQL. URL: <https://dev.mysql.com/downloads/workbench/> (дата обращения: 16.02.2017)

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПО ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Н.О. Белоусова, студент

Научный руководитель: Е.В. Телипенко, к.т.н., доцент

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского Томского политехнического университета

652050, г. Юрга, ул. Ленинградская 26, тел. (38451) 777-64

E-mail: KochetkovaEV@mail.ru

Профессиональный отбор и прием на работу являются необходимыми составляющими управления персоналом. Прием на работу предполагает ряд действий, учрежденных организацией для привлечения кандидатов на вакантные рабочие места.

При отборе и найме сотрудников основной задачей является комплектование штата претендентами, деловые, морально-психологические и другие качества, которые могли бы способствовать достижению целей организации.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами на предприятии является отдел кадров, на который возложены функции по приему, отбору, оценке и увольнению кадров, а также по организации обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала.

Главная задача отдела – быстро, качественно и с минимальными затратами найти нужных компании специалистов. При этом важно ориентироваться не только на текущие потребности, но и на длительную перспективу.

В настоящее время проблеме оценки персонала посвящено много работ отечественных и зарубежных ученых.

Среди зарубежных ученых наиболее известными в области управления и оценки персонала являются работы М.Х. Мескон, Г. Минцберг и П. Друкера.

Проблемой оценки персонала занимались также российские ученые: Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.М. Пономарев, Т.А. Беркутова, Н.В. Крониковская, В.А. Дятлов, В. Т. Пихало, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов и др.

В приведенных исследованиях отмечается, что службы управления персоналом, как правило, имеют низкий организационный статус, слабую профессиональную компетентность, следовательно, система менеджмента в процессе подбора, отбора и оценки персонала на многих предприятиях сферы производства и сферы услуг далека от совершенства и требует постоянного пересмотра и корректировки. В силу этого они не выполняют целый ряд задач по оценке кандидатов при приеме на работу. Помочь в этом вопросе могут современные автоматизированные системы для оценки персонала.

Целью данной работы является проектирование информационной системы для оценки персонала компании, на примере ООО «АДК».

Компания «АктивДеньги» - международная сеть, предоставляющая услуги по микрокредитованию физических лиц. Компания имеет широкую филиальную сеть по всей территории России. Основной вид деятельности - выдача краткосрочных займов населению.

«Актив Деньги» работает с 2009 года, открыв уже более 350 офисов продаж. Пункты выдачи займов располагаются в шаговой доступности и предлагают клиентам, помимо выдачи займов, дополнительные востребованные услуги и займы онлайн.

В документообороте рассматриваемой предметной области учувствуют следующие лица:

- сотрудник отдела кадров (лицо, ответственное за прием сотрудников на работу). Принимает документы у кандидата на работу, а именно, анкету заполненную кандидатом. Получает результаты тестирования и стажировки кандидата и затем передает их руководителю для принятия конечного решения.
- директор (руководитель компании). Принимает конечное решение о приеме или не приеме на работу кандидата и пишет итоговый отчет.
- специалист (человек, работающий в организации). Принимает на стажировку кандидата и стажировует его в указанный срок. После истечения срока стажировки тестирует его на усвоение навыков работы, после чего заполняет и отправляет отчет о пройденной стажировке работнику отдела кадров.
- кандидат на работу.

Документы, использующиеся в документообороте:

1. Анкета для заполнения кандидатом на работу.
2. Тест для прохождения кандидатом на работу.
3. Оформление на стажировку.
4. Проверка после стажировки.
5. Договор о приеме на работу.

Схема взаимосвязи документов представлена на рисунке 1.

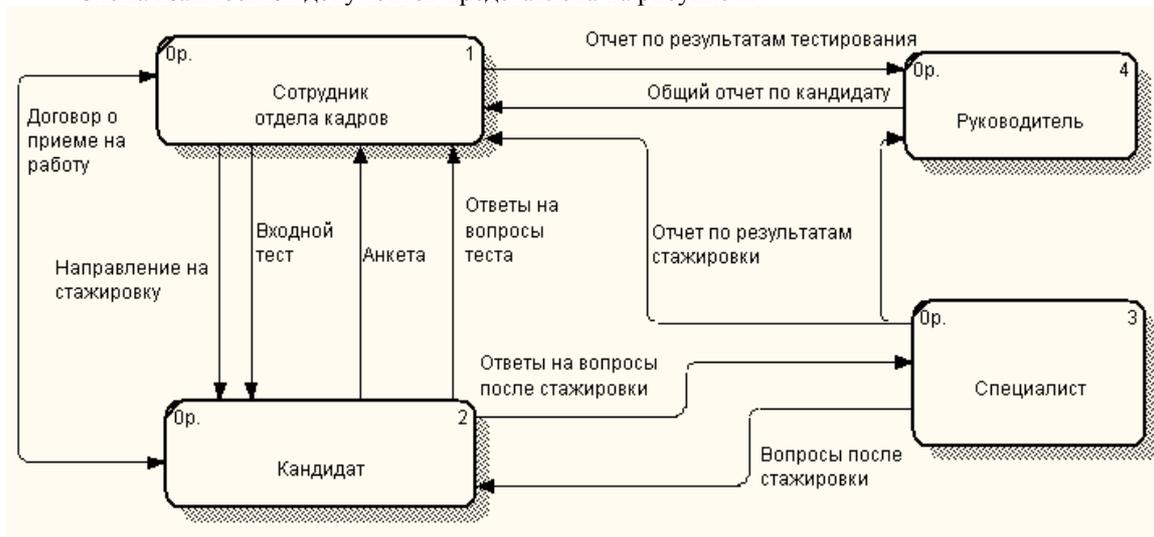


Рисунок 1 – Схема взаимосвязи документов

В данный момент существует проблема заполнения документов, все они заполняются вручную на бумаге. Это влечет за собой большие затраты по времени.

Для решения указанных проблем необходимо создать информационную систему для автоматизации всех процессов связанных с документами и их заполнением.

Функциональная диаграмма для разрабатываемой системы представлены на рисунке 2.

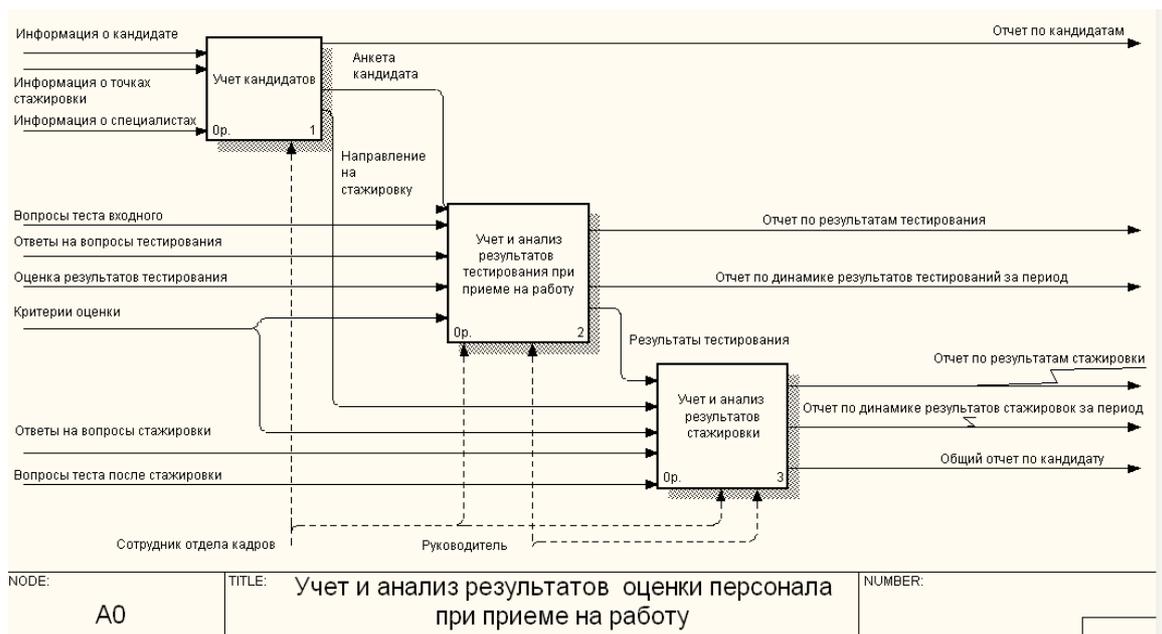


Рисунок 2 – Функциональная схема

Литература:

1. Клочкин А. К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с.
2. Новицкий Н.И. Основы менеджмента: Организация и планирование производства. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 208 с.
3. Оптимизация бизнес-процессов. [Электронный ресурс.] URL: <http://www.Axisco nsulting.ru/index.php-id=244> (дата обращения 10.02.17).
4. IDEF3. [Электронный ресурс.] <http://itteach.ru/bpwin/metodologiya-idef3/vse-stranitsi> (дата обращения 10.02.17).
5. DFD. [Электронный ресурс.] <http://khpi-iip.mipk.kharkiv.edu/library/technpgm/labs/lab06.html> (дата обращения 10.02.17).
6. Сайт организации ООО «Актив Деньги» [Электронный ресурс.] URL: <http://aktivdengi.com/>.

ОЦЕНКА РИСКОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ, СПОСОБНЫХ ПРИВЕСТИ К БАНКРОТСТВУ

Н.Б. Джамансариев, студент

Научный руководитель: Е.В. Телипенко, к.т.н., доцент

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652050, г. Юрга, ул. Ленинградская 26

E-mail: KochetkovaEV@mail.ru, тел. (38451) 777-64

В результат анализа работ российских ученых в области определения и оценки рисков предприятия автором выделено четыре группы рисков, по которым будут проводиться дальнейшие исследования: финансовые риски; производственные риски; кадровые риски; управленческие риски. В каждой группе рисков определен ряд основных показателей для оценки риска по каждой группе отдельно и агрегированная.

Финансовые риски

Для определения уровня финансовых рисков планируется использование ряда основных коэффициентов.

Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств (кдпзс) *интересен в отношении предприятий, привлекающих средства других юридических или физических лиц на длительный срок.*

Общая формула: $КДПЗС = \frac{\text{Долгосрочные пассивы}}{\text{Долгосрочные пассивы} + \text{Собственный капитал}}$