

- 48% родителей заявили, что их дети просили купить печатную версию электронной книги, а 54% родителей отметили, что их дети просили купить электронную версию печатной книги.

Основным устройством для чтения электронных книг среди детей является планшет.

Родители с наибольшим энтузиазмом готовы покупать электронные книги по цене от \$3.50 до \$9.00, средняя цена электронной книги для детей составляет \$7.00.

Одной из главных причин роста популярности чтения электронных книг среди детей является переход все большего числа школ на учебную литературу в электронном виде.

В настоящее время ученые еще не до конца исследовали игровую зависимость у подростков. Но на данный момент в школах проводятся беседы со школьниками на темы социальных сетей, так же проводится анкетирование, после которого определяют статистические данные по динамике роста или уменьшения зависимости подростков от социальных сетей или компьютерных игр.

Можно сделать вывод, что компьютерные технологии занимают одну из главных сфер жизни подростка, наряду с общением с друзьями. Что негативно влияет на учебу, дружбу, здоровье, эмоциональный фон подростка. Подросток стремится скрыть себя реального в компьютерных играх и чатах, где герои всегда побеждают и доходят до своей цели, а сверстники никогда не увидят твоей застенчивости или полноты тела. Компьютерный мир – это мир, в котором ты можешь умирать и оживать бесконечное количество раз.

Подросток должен понять, что виртуальная реальность - это нематериальность воздействия, условность параметров и эфемерность, - это не есть жизнь, это лишь вторичная часть жизни, это параллельный, но не основной процесс. Нет смысла игнорировать компьютерные возможности, необходимо их использовать по мере необходимости, а развлечения в виде компьютерных игр и общения в Интернете, необходимо сопрягать с реальными активными действиями в реальном мире.

В связи с актуальностью данной проблемы предлагают воспитательную программу профилактики компьютерной зависимости среди детей и подростков в общеобразовательной школе. Цель данной программы: профилактика компьютерной зависимости среди детей и подростков; повышение интереса к различным сферам современного досуга. Предлагаемая программа предназначена для подростков в возрасте 14 - 17 лет, а также их родителей. И предусматривает проведение бесед с подростками и их родителями, дискуссий, демонстрацию фильмов, участие в конкурсах, проведение круглого стола. Программа профилактики рассчитана на шесть месяцев обучения в средней общеобразовательной школе.

Литература.

1. Информационные технологии – ИТ понятие информационные технологии [Электронный ресурс] / режим доступа: <http://uchebilka.ru/informatika/23027/index.html>, дата обращения 10.03.2014.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*К.Н. Бурлак*

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет*

*634050, г. Томск, пр. Ленина, 30, тел (913) 823 5890*

*E-mail: ks.burlak@mail.ru*

В условиях современной рыночной экономики деятельность любой организации включает в себя постоянный систематический анализ и оценку эффективности использования ресурсов, в том числе эффективность функционирования системы управления персоналом.

Основной стратегической целью оценки эффективности управления персоналом является определение и устранение факторов, снижающих отдачу от использования человеческих ресурсов организации. Измерение и оценка эффективности функционирования и развития системы управления персоналом позволяет:

- своевременно диагностировать проблемы, которые возникают в процессе управления персоналом, и устранить их оперативно воздействуя на текущее состояние системы управления персоналом;
- принимать оперативные решения о тех или иных изменениях системы и прогнозировать их влияние на ключевые параметры управления персоналом;
- осуществлять планирование дальнейшего совершенствования работы кадровой службы и других подразделений.

До того, как приступить к разработке определенных действий, которые направлены на повышение эффективности системы управления персоналом, в первую очередь, стоит дать оценку эффективности системы, которая действует на предприятии в настоящий момент. По результатам такой оценки можно обнаружить слабые места, и в соответствии с этим начать усовершенствовать систему управления персоналом.

Существуют разные подходы к оценке эффективности системы управления персоналом. На сегодняшний день можно выделить три наиболее применяемых.

Согласно первому подходу следует оценивать весь персонал предприятия, как совокупность одного работника, оценить эффективность работы которого, можно по итоговым результатам производства за определенный период. Показателями итогового результата могут быть объем и качество реализованной продукции, рентабельность, себестоимость, показатели экономической эффективности. Преимущество данного подхода в том, что результативность персонала предприятия определяется итоговыми результатами деятельности всего предприятия. Но такой подход не берет во внимание те способы и средства, которыми этот результат достигнут.

Второй подход основывается на показателях качества и результативности труда. Такими показателями выступают удельный вес заработной платы в себестоимости продукции, фондовооруженность, трудоемкость, норма выработки, потери рабочего времени, продуктивность труда и динамика её изменений, сложность работ и уровень производственного травматизма и т.д. В отличие от первого подхода, который объединяет весь персонал предприятия до совокупного работника, второй подход дифференцирует труд персонала по видам работ, по изделиям. Тем не менее, в современных условиях одних трудовых показателей мало.

Третий подход оценивает эффективность работы персонала в зависимости от методов работы с этим персоналом (организации труда, мотивации, стимулировании, психологического климата). В данном подходе критериальные показатели - это структура и уровень квалификации кадров, дисциплина и текучесть персонала, загрузка персонала и её равномерность, использование фонда рабочего времени, затраты на одного работника и т.д. Отличие третьего подхода от предыдущих в том, что он учитывает персональные особенности работников, а так же их взаимодействие и совместимость в рабочих группах.

В первом подходе объектом управления являются совокупные ресурсы предприятия, как материальные, так и финансовые, и трудовые. Во втором подходе объект управления – трудовые ресурсы. А в третьем - индивидуальные трудовые ресурсы. [1, с. 130]

Выбор конкретного подхода оценки эффективности управления персоналом зависит от разных факторов: отрасли, масштаба организации, количества структурных подразделений, системы и формы оплаты труда, модели мотивации, корпоративной культуры и т.д.

В виду многообразия критериальных показателей, необходим комплексный подход к оценке эффективности управления персоналом предприятия. Такой подход должен содержать общие для всех систем параметры. Общий параметр в данном случае - это совпадение целей всего предприятия и системы управления человеческими ресурсами, поскольку система управления персоналом - одна из важнейших частей системы управления предприятием, эффективность которой определится конечным результатом деятельности предприятия.

Не смотря на отсутствие на сегодняшний день единой и общепринятой методологии оценки эффективности управления персоналом на предприятии, дальнейший поиск наилучшего сочетания методов, подходов, технологий диагностики и оценки системы управления персоналом предприятия является весьма актуальным. Ведь цель анализа и оценки системы управления персоналом является получение наиболее полной и комплексной характеристики состояния трудовой сферы на предприятии, получение достоверной информации о вкладе этой системы в достижение общеорганизационных целей, разработка мероприятий по усовершенствованию системы управления кадрами, и за счет этого повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия.

Одной из главных задач любого предприятия является поиск эффективных способов управления кадрами, которые обеспечивают активизацию человеческого фактора, для чего необходимо проводить анализ действующей системы управления персоналом на предприятии.

В процессе анализа системы управления персоналом в организации изучаются: движение персонала и обеспеченность им организации; производительность труда и её динамика; результативность использования рабочего времени; а также эффективность расходования фонда заработной платы. Необходимо знать, насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами для определения

возможностей совершенствования системы управления персоналом, связанных с высвобождением работников на отдельных участках производственного цикла в результате совершенствования условий труда, или для определения дополнительной потребности в кадрах заданного профессионально-квалификационного уровня [3, с. 91]. Кроме того, в любой организации постоянно происходят изменения списочного состава работников, связанные с приемом на работу и увольнением, то есть оборот персонала. Однако слишком частая замена работников приводит к простоям оборудования, снижению производительности труда и качества работы, дополнительным затратам, необходимым для увольнения и найма, обучения вновь принятых сотрудников, поэтому необходимо проанализировать движение работников, причины их увольнения и на основании этого разработать пути совершенствования системы управления персоналом в организации. Анализ обеспеченности персоналом дополняется анализом использования рабочего времени, так как анализ кадрового обеспечения организации не позволяет сделать вывод о полноте использования рабочей силы и эффективности системы управления персоналом.

Помимо этого, сотрудники за свою работу получают заработную плату, то есть плату за результаты труда, которые принесли работодателю прибыль. Однако заработная плата является не только платой за труд, она также выражается и в стимулирующем воздействии на персонал. Поэтому анализ эффективности использования фонда заработной платы позволяет оценить в некоторой степени систему стимулирования, действующую в организации, а значит, и эффективность системы управления персоналом в целом.

В целом комплексный анализ всех трудовых показателей позволяет оценить экономическую эффективность труда на уровне организации и ее структурных подразделений, оценить эффективность применяемых способов и методов работы с персоналом, а также разработать мероприятия по реструктуризации и антикризисному управлению персоналом в организации.

Литература.

1. Горбатова М.М. Методы управления персоналом: Учебное пособие Кемерово: Юнити, 2012. – 155 с
2. <http://www.bigc.ru/publications/bigspb/> «Стратегический менеджмент и кадровый потенциал организации
3. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие Издательство: Юнити-Дана, 2012. – 222 с

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НАДЕЖНОСТИ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

*Е.В. Гнедаш, студент,*

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

*Юргинский технологический институт (филиал)*

*Национального исследовательского Томского политехнического университета*

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

*E-mail: sunshine9494@rambler.ru*

В настоящее время актуальной является проблема исследования надежности программного обеспечения. В рамках данной проблемы можно выделить ряд частных задач, таких как:

определение основных факторов, влияющих на надежность программного обеспечения;

- разработка методов оценки надежности программного обеспечения;

- разработка методов, обеспечивающих достижение заданного уровня надежности программного обеспечения.

Под надежностью программного обеспечения понимается его способность безотказно выполнять определенные функции при заданных условиях в течение заданного периода времени с достаточно большой вероятностью.

1. Основными составляющими функциональной надежности программного обеспечения являются:
2. Безотказность - свойство программы выполнять свои функции во время эксплуатации.
3. Работоспособность - свойство программы корректно (как ожидает пользователь) работать весь заданный период эксплуатации.
4. Безопасность - свойство программы быть неопасной для людей и окружающих систем.
5. Защищенность - свойство программы противостоять случайным или умышленным вторжениям в нее.

Факторы, влияющие на надежность программного обеспечения, подразделяются на 2 группы: