

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/193984>

**Тип работы:** Научно-исследовательская работа

**Предмет:** Информационные технологии

Оглавление

Введение 6

1 Исследование предметной области 9

1.1 Основные понятия и сущность системы управления персоналом: 9

1.2 Описание предметной области 9

1.3 Анализ существующих разработок 11

1.4 Пути совершенствования действующей системы обработки данных 14

2 Проектирование системы 16

2.1 Проектирование базы данных 16

2.2 Выбор языка программирования 19

2.3 Технология доступа к данным 20

2.4 Выбор СУБД 21

2.5 Проектирование информационной системы 21

2.6 Разработка алгоритмов 23

3 Реализация разрабатываемой системы 26

3.1 Общие сведения о системе и ее назначение 26

3.2 Условия выполнения программы 27

Заключение 43

Список использованной литературы 44

Введение

В последние годы на первый план выдвигается новая отрасль - информационная индустрия, связанная с производством технических средств, методов, технологий для производства новых знаний. Эта индустрия тесно связана с развитием компьютерных технологий.

В информационном обществе доминирует производство информационного продукта, а материальный продукт становится более информационно емким. Изменяется весь уклад жизни, система ценностей: возрастает значимость культурного досуга, возрастает спрос на знания, от человека требуется способность к интеллектуальному труду и творчеству.

В результате появились противоречия между ограниченными возможностями человека по восприятию и переработке информации и существующими массивами хранящейся и передаваемой информации. Возникло большое число избыточной информации, в которой иногда трудно сориентироваться и выбрать нужные сведения. Для решения подобных проблем применяются автоматизированные базы данных. Они стали неотъемлемой частью практически всех компьютерных систем - от отрасли до отдельного предприятия. За последние несколько лет вырос уровень потребительских качеств систем управления базами данных (СУБД): разнообразие поддерживаемых функций, удобный для пользователя интерфейс, сопряжение с программными продуктами, в частности с другими СУБД, возможности для работы в сети и т.д. СУБД позволяет сводить воедино информацию из самых разных источников (электронные таблицы, другие базы данных) и помогает быстро найти необходимую информацию, донести ее до окружающих с помощью отчетов, графиков или таблиц.

К настоящему времени накоплен значительный опыт проектирования БД, предназначенных для управления производством, это позволяет сделать процесс создания БД более эффективным.

Актуальность темы «Разработка АИС «Учет кадров» для ФКП "УЗКС МО РФ" г. Москва объясняется условиями жесткой конкуренции на рынке. Известно, что важнейшая составляющая конкурентоспособности напрямую зависит и обеспечивается персоналом предприятия и системой управления персоналом. Сегодня многие предприниматели в различных секторах рынка инвестируют немалые средства в человеческие ресурсы:

отбор, оценку, обучение, стимулирование труда и мотивацию сотрудников, и самое главное в сбор и хранение информации о сотрудниках.

Сбор информации должен начинаться уже тогда, когда будущий сотрудник приносит своё резюме и заполняет анкету на прием, а заканчиваться документом об увольнении в худшем случае, т.е. процесс сбора информации ведется в течение всего периода трудовых отношений работодателя и работника. Информация храниться даже после увольнения.

В век новых технологий и огромного количества информации, необходимо каким-либо образом структурировать и распределять данную информацию. Ни для кого не секрет, что вся работа по управлению предприятием, а в частности управлению персоналом в виде учета кадров, должна вестись при помощи современных технологий. Для того чтобы реализовать эффективный учет информации как минимум потребуется персональный компьютер, программное обеспечение, которое будет синхронизировано с системой баз данных, для быстрого поиска и преобразования информации. Базы данных были созданы специально для того, чтобы любую информацию можно расположить таким образом, чтобы было возможно с легкостью найти нужное и не запутаться в огромном количестве предлагаемой информации. Новые технологии намного упростили процесс хранения и поиска информации. К примеру, во времена, когда люди, даже мечтать не могли о компьютерах, всю информацию чаще всего приходилось хранить в бумажном виде, что усложняло процесс хранения и дальнейшего поиска нужной информации. Но с появлением компьютерных технологий, и созданием такого понятия как базы данных, весь процесс записи информации, хранения и дальнейшего поиска упростился настолько, насколько об этом даже не приходилось мечтать.

Потребность в разработке и применении эффективных и адекватных реальной действительности компьютерных программ, информационных систем и технологий сегодня возрастает, именно поэтому разработка автоматизированной информационной системы «Учет кадров» является актуальным на сегодняшний день.

Цель отчета по практике является разработка автоматизированной информационной системы «Учет кадров» для ФКП "УЗКС МО РФ" г. Москва которая позволит решить проблемы оптимизации процессов кадрового менеджмента.

В задачи работы входит рассмотрение следующих вопросов:

- характеристика предметной области;
- требования к системе проектирования автоматизированной информационной системы по учету кадров на предприятии;
- выполнить теоретический обзор методов по учету кадров и сделать обзор существующих на рынке кадровых программ;
- проектирование и программная реализация автоматизированной информационной системы по учету кадров;
- сравнительный анализ разработанной информационной системы и остальных программ.

Объектом исследования работы является отдел управления персоналом ФКП "УЗКС МО РФ" г. Москва Для решения поставленных задач использованы методы и алгоритмы объектно-ориентированного проектирования и программирования, организации базы данных.

Методологическую основу работы составляют учебные материалы, литература отечественных и зарубежных авторов, статьи и уроки в сети Интернет, общение на профессиональных форумах.

Новизна результатов исследования состоит в следующем:

- разработан проект инновационного характера с использованием научного подхода;
- впервые разработана система по учету кадров в рабочем варианте.

Практическая значимость работы заключается в использовании результатов исследования на практике руководителем в своей управленческой деятельности, а также использование разработанной АИС «Учет кадров» в любой организации.

При разработке АИС «Учет кадров» был сделан выбор следующих ПО:

- язык программирования - C#;
- система управления базами данных - MS SQL Server 2012.

В данной работе будет реализован на логическом уровне программный комплекс, который полностью соответствует нормативным документам, определяющим порядок ведения документации на предприятиях различных форм собственности. С его помощью обеспечивается ведение базы данных о сотрудниках, содержащей информацию из личной карточки и сведения об условиях трудового договора (контракта) с сотрудниками. База данных решает задачу учёта кадров организации. Очень неэффективно хранить

данные о сотрудниках в бумажном виде. Быстрее и намного проще хранить информацию в специальной базе данных. Сама база данных для решения данной проблемы это уже огромный плюс. Но все-таки еще требуется удобный и интуитивно понятный интерфейс, а также быстрый расширенный поиск.

## 1 Исследование предметной области

### 1.1 Основные понятия и сущность системы управления персоналом:

Современные концепции управление персоналом основываются на признании возрастающей роли личности работника, на знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Главная цель системы управления персоналом – создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие.

Задействование персонала как одна из составляющих работы по управлению трудом включает:

- а) распределение сотрудников;
- б) контроллинг и развитие персонала;
- в) планирование карьеры;
- г) оценку работы;
- д) руководство сотрудниками;
- е) учёт влияния мер по управлению мотивацией труда.

Распределение сотрудников по рабочим местам производится на основе их соответствия трудовым функциям, с учётом интересов и склонностей, выявленных и изученных в ходе испытательного срока или иными методами, а также с учётом внешних условий работы.

### 1.2 Описание предметной области

Федеральное казенное предприятие «Управление заказчика капитального строительства Минобороны России» создано в 2008 г. За 10 лет работы специалисты ФКП «УЗКС МО РФ» участвовали в сдаче более 10 000 зданий и сооружений в разных регионах страны: от Земли Франца Иосифа в Арктике до Южной Осетии, от полуострова Камчатка до Балтийского побережья. Это специальные, секретные строения, полигоны и арсеналы, гарнизоны и воинские части, научные и медицинские центры, объекты военного образования, медицины, культуры и спорта, жилье для военнослужащих. В 2013 году Минобороны приняло всего 531 объект.

Специалисты ФКП «УЗКС МО РФ» контролируют выполнение Госзаказов, сопровождают с нуля и под «ключ» весь процесс документооборота, подтверждающего проектно-изыскательные и строительно-монтажные работы, - с подачи подрядчиками заявлений на организацию стройплощадки до оформления прав собственности Минобороны уже завершённого объекта.

Управление заказчика капитального строительства совместно с Департаментом строительства Минобороны возглавляет вертикально выстроенную систему управления Военно-строительного комплекса Министерства обороны Российской Федерации.

### 1.3 Анализ существующих разработок

В работе обобщены информация о кадровых программах. Для сравнения функциональных возможностей данных программ они были разделены на три большие группы:

- расчет зарплаты и управление персоналом;
- подбор персонала;
- кадровое агентство.

В результате выполнения обзора 22 кадровых программ, представленные на рынке, были сделаны сравнения функциональных возможностей данных программ. По результатам сравнения были отмечены нижеперечисленные основные недостатки кадровых программ, как указано в таблице 1:

- не очень понятный пользовательский интерфейс;

- сложность использования и настройки;
- отсутствие некоторых основных функциональных возможностей;
- нет возможности использования разных версий (веб-интерфейсов, однопользовательских и/или многопользовательских версий) в программе.

#### Таблица 1. Основная информация кадровых программ

#### 1.4 Пути совершенствования действующей системы обработки данных

Эффективная информационная система должна быть не только функциональной, но и общедоступной, легкой в применении, и быть максимально мобильной.

Поэтому было решено создать информационную систему по учету кадров на предприятии при помощи передовых IT-технологий, а именно она позволит получить максимальную мобильность и легкое изучение информационной системы.

Информационная система должна обеспечить:

- хранимую базу данных;
- управление информацией по сотрудникам;
- формирование документов внутреннего документооборота;
- информационное обеспечение.

При описании системы по учету кадров ФКП "УЗКС МО РФ" г. Москва стало понятным, что система практически не автоматизирована, и имеет ряд проблем и недочетов, которые можно решить только при помощи информационной системы по учету кадров на предприятии.

В пункте 1.2 работы рассматривался пошаговые действия отдела управления персоналом. Определим пути совершенствования действующей системы отдела управления ФКП "УЗКС МО РФ" г. Москва Этапы решения проблем действующей системы:

- 1) Этап приема анкет от потенциальных сотрудников. На данном этапе процесс автоматизации не требуется, так как нет смысла хранения анкетных данных в электронном виде.
- 2) Нужно заполнить минимальную информацию о сотруднике – такую как ФИО, адрес, телефон и т.д. Требуется ввод информации о задачах, которые выполнил сотрудник во время исполнительного срока. На основе данной информации, будет приниматься решение о найме сотрудника.
- 3) Для быстрого ввода и поиска информации требуется база данных, а также функция заполнения полей в определенном порядке. Типы полей могут различаться в зависимости от информации (текст, фото, числовые значения, даты и т.д.). Поиск может производиться по выбранным полям, т.е. нужно ввести определенные критерии, и поиск выдаст информацию по сотрудникам, чьи данные совпадают с введенными критериями.
- 4) Трудовой договор должен составляться автоматически, на основе личной информации сотрудника и реквизитов организации. Реквизиты организации должны заполняться один раз. Для формирования трудового договора в информационной системе следует выбрать сотрудника и ввести номер договора.

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ворожейкин И.Е. и др. – Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра, 2007.

2. Кабушкин Н.И. Роль руководящих кадров в обеспечении эффективности управления организации / Современное управление, 2006.

3. 1С: Зарплата и Управление Персоналом // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://v8.1c.ru/hrm/> (дата обращения: 22.02.2019).

4. 1С: Предприятие 8. Оценка персонала // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://solutions.1c.ru/catalog/assessment> (дата обращения: 22.02.2019).

5. Компания «Сайбернетик системс» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cybsys.ru/prodbio.html/> (дата обращения: 22.02.2019).

6. Компания «Datex Software» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.e-staff.ru/> (дата обращения: 22.02.2019).

7. Программа «HRAgencyDesktop» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mqlsoft.ru/hr> (дата обращения: 22.02.2019).

8. Компания «Competentum» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://shareknowledge.ru/> (дата

обращения: 22.02.2019).

9. Компания «MetaQuotes Software Corp» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.teamwox.com/ru> (дата обращения: 23.02.2019).

10. Программа «VolgaCV» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mqlsoft.ru/hr> (дата обращения: 23.02.2019).

11. Программа «Агентство-CV» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: [http://www.svsoft.ru/main\\_product\\_agency\\_sv.html](http://www.svsoft.ru/main_product_agency_sv.html) (дата обращения: 23.02.2019).

12. Программа «АИСТ: Кадровое агентство» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.1c.ru/news/info.jsp?id=2086> (дата обращения: 23.02.2019).

13. Компания «Ай Ти Софт» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aitsoft.ru/> (дата обращения: 23.02.2019).

14. Программа «Астерикс» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.hrit.ru/a\\_posts.shtml](http://www.hrit.ru/a_posts.shtml) (дата обращения: 23.10.2011).

15. Компания «БОСС. Кадровые системы» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://boss.ru/> (дата обращения: 23.02.2019).

16. Компания «ИНЭК» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.inec.ru/> (дата обращения: 23.02.2019).

17. Программа «КАДРЫ» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: [http://www.eos.ru/eos\\_products/eos\\_kadry/](http://www.eos.ru/eos_products/eos_kadry/) (дата обращения: 23.02.2019).

18. Программа «Контур-Персонал» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://kontur.ru/kontur-personal> (дата обращения: 23.02.2019).

19. Компания «РОСТ-ПРО» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.okpartner.ru/> (дата обращения: 23.02.2019).

20. ООО «Бравософт» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.personal.bravosoft.ru/> (дата обращения: 23.02.2019).

21. Программа «Сигма УЧР» // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sigmagroup.ru/> (дата обращения: 23.02.2019)

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/193984>