

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/otchet-po-praktike/81061>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Программирование

Аннотация 2

Введение 4

1 Анализ предметной области 6

1.1. Характеристика предприятия 6

1.2 Анализ существующих разработок и выбор системы автоматизации 6

1.2.1 Контур «Управление персоналом» корпорации «Галактика» 9

1.2.2 Автоматизированная система (АРМ) «ИНЭК-Персонал» 9

1.2.3 Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" Центра Кадровых Технологий. 11

1.2.4 Система «АиТ:Управление персоналом» - разработчик «АиТСофт». 11

1.2.5 Программный комплекс управления персоналом "Персонал-2000" компании центра информационных технологий «Телеком-Сервис» - 12

2 Постановка задачи 15

2.1 Экономическая сущность задачи 15

2.2 Постановка задачи автоматизации 16

2.3 Технологическое обеспечение задачи 32

Заключение 33

Перечень использованной литературы 36

Введение

Данная научно-исследовательская работа представляет собой анализ предметной области в целях расширения имеющихся и полученных новых знаний, а также постановку задачи.

На сегодняшний день для различных профессий сферы экономики на рынке информационных технологий предложено множество решений по их автоматизации: профессия бухгалтера – для неё существует огромное количество программ для автоматизации части выполняемых функций («1с», «Инфо-Бухгалтер», «СБИС++», «Галактика» и т.д.), множество решений для разного рода коммерческих менеджеров (по продажам, закупкам), большие программные комплексы существуют для управляющих, принимающих конечные решения в организациях, профессий («Галактика», «RS-Balance» компании RStyleSoftlab).

Профессии кадровика выделены проекты представляющие собой либо часть комплексной (не всегда выгодной) автоматизации, либо это контуры вышеупомянутых бухгалтерских программ. Эти решения не всегда учитывают специфику управления персоналом конкретного предприятия (так как чаще представлены типовыми конфигурациями) и того меньше уделяется внимание особенностям кадрового управления в государственных органах.

Работа отдела кадров достаточно крупного предприятия связана с накоплением большого количества информации о личных данных сотрудников.

В отделе кадров на выполнение многих работ уходит большое количество времени.

В первом разделе отчета приводятся результаты анализа предметной области – обзор аналогов системы для микрофинансирования, выявляются недостатки рассматриваемых веб-приложений, приводится обоснование необходимости собственной разработки.

Во втором разделе отчета приводится цель и назначение разрабатываемой программы, предъявляются требования к входной и выходной информации, определяется перечень функций.

1 Анализ предметной области

1.1. Характеристика предприятия

Международная академия Бизнеса и Новых Технологий (далее Академия МУБиНТ) является развивающимся ВУЗом, концентрирующим свои усилия на подготовке квалифицированных специалистов для различных сфер деятельности. Академия МУБиНТ предоставляет возможность получить современное качественное образование в наиболее удобных для клиентов условиях, обеспечивая свободу выбора времени, темпов и

места обучения. Академия МУБиНТ стремится к разумному соотношению цены и качества; она создает и предлагает новые образовательные продукты, основанные на современных технологиях их производства и доставки к клиенту. Академия работает для того, чтобы обеспечить клиентам хороший карьерный старт и профессиональные перспективы на рынке труда. Академия имеет большую область работы и сотрудничества, у этого образовательного учреждения имеется 2 филиала, несколько представительств, существует международное сотрудничество, так же сотрудничество и совместные проекты со многими фирмами и учебными заведениями Российской Федерации. Так же периодически устраиваются научно-практические, научные, международные, межвузовские и т.д. конференции. Нельзя забывать и о богатой студенческой жизни. Академия занимает одни из лидирующих позиции на рынке образовательных услуг г. Ярославля.

1.2 Анализ существующих разработок и выбор системы автоматизации

Задача автоматизации рабочего места специалиста отдела кадров в существующих разработках либо входит в состав задач общей автоматизации управления персоналом, либо является одной из задач в подсистеме автоматизации управления кадрами в системе комплексной автоматизации организации. Поэтому состав подзадач для автоматизации рабочего места специалиста отдела кадров разный, но 3 подзадачи существуют практически во всех этих решениях по управлению персоналом:

- 1) картотека персонала;
- 2) кадровый документооборот;

Подзадача «Картотека персонала» в составе АРМ менеджера по персоналу должна обеспечивать:

- ведение личных карточек на сотрудников;
- изменение и ввод новых данных о сотруднике;
- формирование различных отчетов руководству о кадрах (текущей кадровой ситуации и т. д.);
- разграничение прав доступа к личным данным сотрудников организации;

Подзадача «Кадровый документооборот»:

- ведение архива документов;
- автоматизация прохождения документов по наиболее часто повторяющимся операциям - составление приказов о приеме на работу, оформления отпусков, увольнения и пр.;
- поддержка последовательности подготовки, согласования, утверждения и публикации документов;
- возможность поиска и выборки документов по заданным пользователем параметрам.

В настоящее время на рынке информационных систем чаще предлагают комплексную автоматизацию управления персоналом, которая содержит в себе решение как минимум по 6 подзадачам:

1. штатное расписание;
2. расчет заработной платы;
3. табельный учет рабочего времени;
4. персонифицированный учет для Пенсионного фонда России;
5. картотека персонала;
6. кадровый документооборот;
7. развитие персонала;
8. подбор персонала.

Если специфика организации такова, что кадровая служба не решает все эти задачи, то эти приобретение таких систем являлось бы нерациональным при ограниченности денежных ресурсов.

Перечислим одни из основных решений по автоматизации управления персоналом существующие сейчас на рынке:

Кадровые модули бухгалтерских программ (примером таких программ может служить 1С:Предприятие компании 1С, СБИС++ компании «Тензор»). Все они имеют общее отличие - "бухгалтерскую направленность" - основное внимание уделено фиксации в базе данных информации, связанной с расчетом заработной платы. Имеется возможность формирования штатного расписания в виде списка окладов. Автоматизация кадрового делопроизводства либо отсутствует, либо только обозначена некоторыми кадровыми приказами. Возможности ведения личных дел урезаны до минимума. Все остальные важнейшие задачи службы управления персоналом оставлены без внимания. Даже учитывая, что у некоторых бухгалтерских программ-конструкторов имеются возможности по доработке функциональности, можно констатировать полную непригодность программ данной группы для решения задач автоматизации рабочего места специалиста отдела кадров.

Модули управления персоналом систем управления предприятием. Что касается практически всех импортных систем, представленных на нашем рынке, то с одной стороны их кадровые модули имеют

функционально полный стандартный набор функций, а с другой стороны, жестко заданные бизнес-модели, не вполне отвечающие сегодняшним реалиям нашей бизнес-среды. Практически все кадровые модули импортных систем не работают без ядра, имеют достаточно высокую цену и требуют значительных усилий по адаптации. Их внедрение отдельно от основной системы является экономически невыгодным. А для небольших организации эти системы очень дороги.

1.2.1 Контур «Управление персоналом» корпорации «Галактика»

Контур «Управление персоналом» корпорации «Галактика» - предназначен для автоматизированного учета кадров и выполнения вычислительных процедур, связанных с оплатой труда персонала предприятий.

Содержит в себе два модуля:

- Управление персоналом. Модуль обеспечивает процесс формирования, хранения и корректировки штатного расписания и личных карточек сотрудников предприятия по подразделениям, а также получение широкого спектра отчетов по штатному расписанию и кадрам. Ведение картотеки осуществляется путем формирования типовых приказов о приеме на работу, перемещении по службе, увольнении, предоставлении отпусков и формирование записей о нетрудоспособности.

- Заработная плата. Модуль предназначен для автоматизации учетных и вычислительных процедур, связанных с оплатой труда персонала предприятий при повременной и сдельной формах оплаты. Предусмотрена передача данных о сотрудниках из модуля Управление персоналом.

Специализированные кадровые программы.

Еще меньше качественных решений представлено в блоке специализированных программ. Опишем основные из них:

1.2.2 Автоматизированная система (АРМ) «ИНЭК-Персонал»

Автоматизированная система (АРМ) «ИНЭК-Персонал» - технология управления персоналом, поддерживаемая набором методик и взаимодействующих программных модулей, которые пользователь может конфигурировать в соответствии со своими потребностями. Состав программных модулей:

- 1) «Кадровая политика» - обеспечивает формирование базовых положений кадровой политики в виде локальных нормативных актов предприятия. Пользователь получает доступ к документам экономико-правового регулирования, отражающим основные положения по организации и системе оплаты труда, системе материального поощрения, социальному партнерству и пр., в форме обычных текстовых документов.
- 2) «Бюджет» - обеспечивает планирование средств на содержание персонала по различным аналитическим признакам. Пользователь получает возможность оперативного контроля и автоматического мониторинга расходования средств на содержание персонала.
- 3) «Эффективность и мотивация» - осуществляет расчет оценок по различным методикам, мониторинг первичных и комплексных показателей, учет мотивационных факторов. Формируются списки сотрудников с неудовлетворительными оценками эффективности. Модуль обеспечивает выработку вариантов кадровых решений с учетом оценки и системы мотивации.
- 4) «Интернет менеджер» - обеспечивает доступ к документам отдела кадров и сведениям по сотрудникам, отчетным документам всех модулей системы, локальным нормативным актам посредством Интернет/Инtranет доступа. Все сотрудники предприятия получают возможность не только знакомиться с относящимися к ним документами, но и формировать те документы, которые относятся к их компетенции. Поддерживается авторизация и разграничение прав доступа.
- 5) «Технологические процессы» - пользователю предоставляется возможность описать часто повторяющиеся процессы управления в доступной форме технологических карт. В них раскрывается содержание, последовательность и технология выполнения основных операций, а также их регламент. С использованием технологических карт и локальных нормативных актов система автоматически выполняет описанные процессы.
- 6) «Управление проектами» - планирует и распределяет работы в рамках проектов, формирует рабочие группы, оценивает затраты на привлекаемые ресурсы. Отслеживает изменения по привлекаемым трудовым ресурсам и корректирует планы работ. Формирует наряды на выполняемые работы с последующим их расчетом.
- 7) «Штатное расписание».
- 8) «Кадры» - обеспечивает работу с документами отдела кадров и учет кадровых сведений по сотруднику.
- 9) «Табель».
- 10) «Зарплата».

1.2.3 Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" Центра Кадровых Технологий.

Автоматизированная система управления персоналом "Фараон" Центра Кадровых Технологий.

Существует базовая конфигурация АС «Фараон» сочетающая в себе наиболее общий набор функций, но почти всегда конфигурация настраивается для конкретной организации.

Состав автоматизированной системы:

- 1) организационная структура (штатное расписание),
- 2) личные дела сотрудников,
- 3) кадровые операции (учет операций, таких как прием на работу, перевод, увольнение, очередной отпуск, и т.д.),
- 4) делопроизводство,
- 5) поиск информации,
- 6) отчеты.

1.2.4 Система «АиТ:\Управление персоналом» - разработчик «АиТСофт».

Система «АиТ:\Управление персоналом» - разработчик «АиТСофт».

Занимает определенную долю российского рынка и программный комплекс управления персоналом «АиТ:\Управление персоналом» разработки компании АиТСофт. По утверждению АиТСофт, данный программный комплекс создан на базе изучения некоторых западных систем (в частности, модулей HR-системы SyteLine (SYMIX) и модуля «Персонал» в Oracle Applications (Oracle)), а также ряда российских разработок (группы компаний БИГ, РОЭЛ-Консалтинг, Психология и Бизнес). Программный комплекс «АиТ:\Управление персоналом» создан по модульному принципу и состоит из следующих модулей:

- Заработная плата;
- Кадровый учет;
- Табельный учет;
- Персонифицированный пенсионный учет;
- Конфигурация системы;
- Учет коллективных и бригадных работ.

1.2.5 Программный комплекс управления персоналом "Персонал-2000" компании центра информационных технологий «Телеком-Сервис» -

Программный комплекс управления персоналом "Персонал-2000" компании центра информационных технологий «Телеком-Сервис» - предназначен для применения в средних и крупных предприятиях и организациях. Комплекс разработан для использования в рамках единой корпоративной информационной системы, построенной в архитектуре "клиент-сервер" на базе технологий UNIX, Oracle и Microsoft. Основные функциональные возможности комплекса:

- хранение штатных расписаний и должностных инструкций организации;
- ведение учета вакансий в организации;
- учет и хранение личных дел сотрудников организации и претендентов на вакансии (персональные данные, образование, предыдущие места работы, навыки и умения, знание языков и т. п.);
- хранение резюме кандидатов на вакансии;
- учет и хранение результатов оценки кандидатов;
- формирование отчетов по персоналу, в том числе отчетов по запросу пользователя;
- хранение полностью настраиваемой структуры оплаты труда в организации для поддержки принятия решений по стимулированию сотрудников (возможно определение произвольных дополнительных выплат сотрудникам и должностным лицам организации).

Эти программы обладают различной базовой функциональностью. Кроме того, некоторые из них поставляются в виде комплекса взаимосвязанных модулей – Кадры, Зарплата и Табельный учет. Это вызвано

Перечень использованной литературы

1. ; Под ред. Ю.Ф. Тельнова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 512с.:ил.
2. Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник / Под ред. Проф. Г.А. Титоренко. – М.: Компьютер, ЮНИТИ, 1998. – 400 с.
3. Информационные системы в экономике: Учебник / Под ред. проф. В.В. Дика - Москва.: Финансы и Статистика, 1996. - 272 стр.: ил..
4. Смирнова Г.Н., Сорокин А.А., Тельнов Ю.Ф. «Проектирование экономических информационных систем». Москва: издательство «Финансы и статистика», 2001 г.

5. Программирование в среде Delphi 7: самоучитель под редакцией Галисеев Г.В. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 288 с.:ил.
6. Проектирование экономических информационных систем: учебное пособие / Вейцман В.М. – Яр.:МУБИНТ, 2002,-213с.,ил.
7. Компании "Галактика" - <http://www.galaktika.ru/>.
8. 1С: Предприятие - www.1c.ru.
9. Компания «Тензор» - www.tensor.ru.
10. Программирование на Delphi www.delphi.int.ru
11. www.delphisources.ru
12. www.delphimaster.ru

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/otchet-po-praktike/81061>