

УДК 557.114:616-006

Студ. Е.А. Бурая  
Науч. рук. ассист. К.С. Патапенко  
(кафедра информационных систем и технологий, БГТУ)

## **ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ КАНДИДАТОВ И СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ**

В каждой компании есть целые отделы кадров. Здесь постоянный большой поток информации и данных. Каждый день добавляется новая информация, удаляется или меняется старая. Сотрудникам в данном отделе необходимо получить быстрый, простой способ для манипулирования данными сотрудников.

ИТ-компании не являются исключением. Здесь ещё больший поток данных, который постоянно обновляется. Трудности вызывает еще и тот факт, что при подборе новых сотрудников проводится большая работа, которая делится на несколько этапов.

При подборе кандидатов принимается участие не только менеджер по персоналу, но и технический специалист. Техническим специалистом является сотрудник компании, который принимает участие в разработке программных продуктов. Менеджер по персоналу ставит целью подбор новых сотрудников, которые легко войдут в уже сложившийся коллектив и будет поддерживать ценности, которые сложились в компании.

Технический специалист очень важен, т.к. он оценивает уровень навыков, умений и знаний кандидатов в той области, в которую необходим сотрудник. Важно, чтобы будущий сотрудник понимал процесс разработки, имел определённый опыт работы. Это необходимо для снижения затрат на введение нового специалиста в процесс разработки.

Деятельность каждого из участников процесса мало связана, но полученные данные о кандидате должны быть собраны в одном месте для удобного получения необходимой информации. Это позволит получить целостное представление о будущем сотруднике.

Веб-приложение позволит решить данную проблему. Также оно поможет осуществить поиск необходимой информации удобно и быстро, позволит отслеживать процесс рассмотрения кандидатов. Всё это упростит и повысит работу по подбору новых сотрудников.

Проанализировав особенности работы в данной области, я выделила 4 участника процесса: кандидат, технический специалист, менеджер по персоналу и остальные сотрудники. Каждая группа имеет свои особенности, которые учтены при разработке. Так, например, кандидаты не имеют доступа к приложению, более того, они и не по-

дозревают о его существовании. Пользоваться им могут только сотрудники.

Для каждого вида пользователей свой функционал. Минимальный функционал у разработчиков. Пользователи данного вида не имеют возможности получить данные о кандидатах и других пользователях, а также зарплаты других сотрудников. Такие пользователи не могут менять информацию, кроме своего пароля.

Большими правами обладают HR-менеджеры. Они могут добавлять людей, кандидатов и сотрудников, изменять данные о кандидате, удалять все объекты, кроме пользователей. У них есть возможность просмотреть данные пользователей.

Менеджеры имеют право добавлять людей, кандидатов и сотрудников, просматривать и изменять данные о каждом типе объектов. Изменять запрещено только данные пользователей. Также менеджеры могут удалять существующих пользователей.

Также должна присутствовать возможность вносить изменения в данных кандидатов не только HR-менеджерами, но и другими сотрудниками, проверяющие практические и теоретические знания. Также будет реализована возможность оставлять этими сотрудниками комментарии по кандидату, с которым ведётся работа.

В данный момент база данных имеет модель, представленную на рисунке 1.

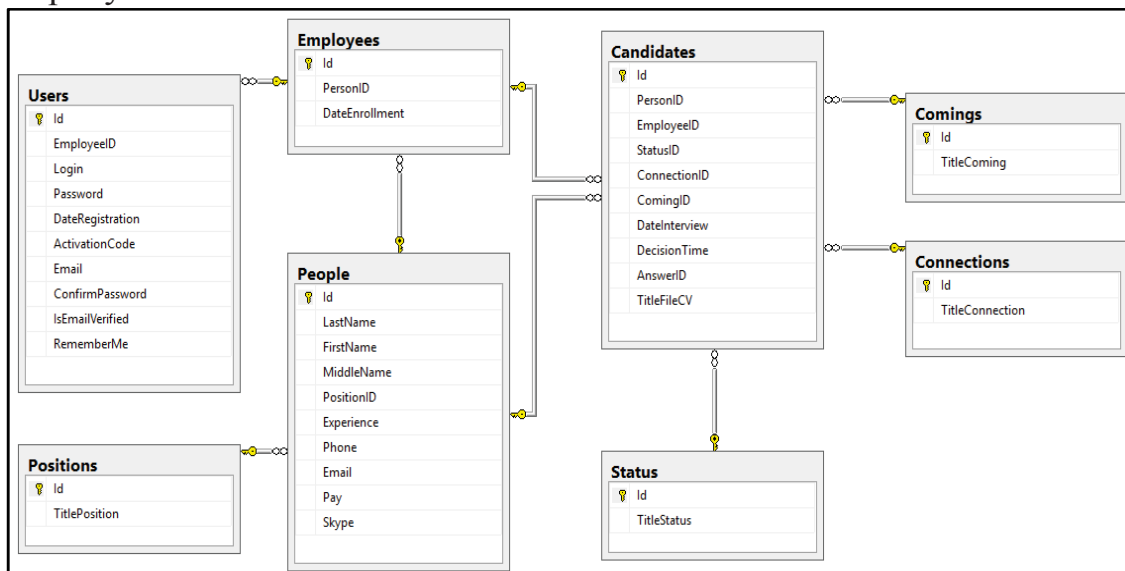


Рисунок 1 – Модель данных веб-приложения

В ней отображены объекты, которые являются их участниками. Таблица Candidates соответствует участнику кандидат, хранит всю информацию о нём. Аналогично проведена работа с пользователями приложения. Таблица Employees соответствует остальным участникам.

Таблица People является основой для всех Candidates и Employees. В ней содержатся поля, которые являются общими для кандидатов и сотрудников. Для разделения возможностей сотрудников используется поле в таблице People, которое обозначает их роль в компании.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом М.: Юнити, 2010 – 560 с.
2. Иванова С.В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час М.: Альпина Паблишер, 2012 – 112 с.
3. <https://worldsellers.ru/kto-takoj-hr-menedzher/>

УДК 004.03

Студ. Е.И. Дуденкова  
Науч. рук. зав. кафедрой В.В. Смелов  
(кафедра информационных систем и технологий, БГТУ)

#### **ЭЛЕКТРОННАЯ ОЧЕРЕДЬ НА КОНСУЛЬТАЦИЮ К ПРЕПОДАВАТЕЛЮ ВУЗА**

Информационные технологии плотно вошли в нашу жизнь, все больше образовательный процесс обретает электронный вид, решение большого количества обыденных задач становится невозможным без наличия интернета. Неотъемлемым условием повышения эффективности управленческого труда является оптимальная информационная технология, обладающая гибкостью, мобильностью и адаптивностью к внешним воздействиям. Образовательная сфера не является исключением, и использование информационных технологий в развитии и функционировании этой сферы играет большую роль. Введение современных информационных технологий в область образования дает возможность качественно поменять методы и организационные формы обучения, сделав его более комфортным и доступным. Информационные технологии – главная часть процесса модернизации образования.

У современного преподавателя время расписано по минутам, поэтому ему необходима помощь в структурировании расписания. Удаленное взаимодействие между преподавателем и студентом эффективнее и быстрее, чем стандартные методы. Электронная очередь на консультацию не только экономит время преподавателя и студента, но и помогает развивать организованность. Автоматизация этого процесса поможет лучше организовать очередь, а также исключить вероятные ошибки.