

СПРАВОЧНО – ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА «СЕРВИС УСЛУГ» НА ПЛАТФОРМЕ PHP ANGULAR

Кабаков Д.М.

*Институт информационных технологий БГУИР,
г. Минск, Республика Беларусь*

Бакунов А.М. - м.т.н., ст преподаватель

Рассматриваются подходы к разработке справочно-информационной системы «Сервис услуг» на платформе PHP Angular.

Уровень развития персонала непосредственно влияет на конкурентные возможности предприятия и его стратегические преимущества. Конкурентоспособное предприятие стремится максимально эффективно использовать возможности своих сотрудников, создавая все условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития их потенциала.

Одним из способов формирования трудового потенциала предприятия является подбор дополнительного персонала требуемого профессионально-квалификационного уровня. Подбор персонала позволяет организации в более короткие сроки, по сравнению с развитием собственного персонала, получить работника, способного решать стоящие перед ней задачи, обеспечить своеобразный приток «новой крови» в организацию.

Под подбором персонала понимается целенаправленный процесс, при котором сравниваются способности, психофизиологические и деловые качества кандидата на вакантную должность с требованиями рабочего места.

Основной целью подбора персонала является своевременная комплектация организации эффективно работающим персоналом в нужном количестве для достижения стратегических и тактических целей предприятия.

Научно-методическое обеспечение подбора персонала определяет общую методологию отбора, научные принципы, методы, критерии, и применяемый математический аппарат подбора персонала. Большое значение имеют оценка и проверка эффективности подбора персонала, анализ и обобщение данных, разработка рекомендаций по совершенствованию работы кадровых служб в направлении подбора персонала.

Стратегия в области управления человеческими ресурсами направлена в основном на то, что прием специалистов происходит с использованием стандартных процедур и правил; отбираются только те специалисты, в компетенции которых заинтересована организация в данный момент (узконаправленный отбор). Для осуществления данной стратегии можно набирать персонал, уже готовый к выполнению своих обязанностей.

Подбор персонала начинается с определения, какой специалист или рабочий необходим в данный момент организации.

При объявлении об открытии вакансии готовится «Спецификация работы», где подробно определяются параметры, которым должен соответствовать кандидат.

На каждую вакантную должность существует своя должностная инструкция. В должностной инструкции указаны квалификационные требования, предъявляемые к должности.