

ОНЛАЙН-СЕРВИС КОНТРОЛЯ ОСНОВНЫХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (HRM) ИЗ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ФРЕЙМВОРКА ЯЗЫКА ПРОГРАММИРОВАНИЯ PHP – LARAVEL

Михальков М.Д.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Фадеева Е.Е. – ассистент

В результате работы была спроектирована и разработана база данных, а также веб-приложение для онлайн-сервиса контроля основных процессов управления персоналом (HRM) из единой системы. Отличительной особенностью программного средства стала система мотивации сотрудников. Ее идея состоит в следующем: за какие-то отличительные качества сотрудник премируется с помощью условной единицы, после набора определенного количества таких условных единиц, сотрудник имеет право на прохождение собеседования на повышение заработной платы, должности и так далее; за какие-то проступки сотрудник будет лишаться условных единиц, что в последующем может привести к штрафам и выговорам.

Во всем мире организации накапливают или уже накопили в процессе своей административно-хозяйственной деятельности большие объемы данных, в том числе и в электронном виде. Эти коллекции данных хранят в себе большие потенциальные возможности по извлечению новой аналитической информации, на основе которой можно и необходимо строить стратегию организации, выявлять тенденции развития рынка, находить новые решения, обуславливающие успешное развитие в условиях конкурентной борьбы. Для некоторых организаций такой анализ является неотъемлемой частью их повседневной деятельности, другие только начинают активно приступать к нему [1].

Идея проекта состояла в реализации онлайн-сервиса контроля основных процессов управления персоналом (HRM) из единой системы.

Human Resource Management (HRM) или Human Resources Information System (HRIS) – это CRM-система, которая помогает привлекать и контролировать собственный персонал. Это комплексная система автоматизации найма, отбора, привлечения персонала, обеспечения ориентации, обучения и развития, оценки их работы, определения вознаграждения и предоставления льгот, мотивации, поддержания надлежащих отношений с каждым членом команды и обеспечения безопасности работы за счет применения программ для HR и HR-аналитики.

Выбор программы для HR-менеджеров и правильной системы для управления персоналом – важный процесс для компании. В любой отрасли существует немного успешных компаний, у которых нет какой-либо программы для автоматизации HR на данном этапе. Уже недостаточно иметь списки сотрудников и их зарплат, а также excel-таблицы с отпусками и больничными, требуется более сложная система, в которой можно видеть информацию по каждому кандидату, сотруднику, отделу или подразделению, оценивать вовлеченность, собирать обратную связь от сотрудников для анализа удовлетворенности, вести учет по рабочим часам, отпускам и больничных в рамках одной системы. Современные технологии изменили ситуацию в управлении рутинными HR процессами, предоставляя удобное программное обеспечение для HR менеджеров и сотрудников компаний. HRM система помогла эффективно разрушить бюрократию и «сгладить» многие организационные моменты, чтобы улучшить HR бренд [2].

В процессе работы был произведен патентный поиск аналогов разрабатываемого программного средства с помощью поисковой системы Google Patents [3]. В результате было выявлено три основных сайта-аналога: Zoho People, Asana, Microsoft Azure. Все они имели свои преимущества и недостатки. Их анализ позволил выделить сильные стороны, применить их в разрабатываемом программном средстве, устранить недостатки сайтов-аналогов, а также внедрить систему мотивации сотрудников.

На основе анализа результата патентного поиска были сформированы следующие основные функциональные требования, предъявляемые к программному средству:

- вывод информации о пользователях;
- система авторизации пользователей;
- отображение организационной структуры;
- оценка эффективности работы сотрудников;
- расчет расходов на отпуска сотрудников;
- управление отпуском сотрудников;
- подача запросов на отпуск;
- вывод календаря компании;

- зарплатный инструмент;
- вывод упорядоченного списка проектов;
- вывод упорядоченного списка задач;
- автоматизированная система уведомлений;
- автоматизированная система штрафов и поощрений;
- загрузка и хранение файлов организации;
- система целей и задач сотрудников;
- экспорт контрольных списков основных бизнес-процессов организации.

Разработанное программное средство обладает порталом самообслуживания, где сотрудники и сами менеджеры могут участвовать в обработке данных. Это увеличивает точность и уменьшает административные промахи.

Отличительной особенностью стала система мотивации сотрудников. Ее идея состоит в следующем: за какие-то отличительные качества сотрудник премируется с помощью условной единицы, после набора определенного количества таких условных единиц, сотрудник имеет право на прохождение собеседования на повышение заработной платы, должности и так далее; за какие-то проступки сотрудник будет лишаться условных единиц, что в последующем может привести к штрафам и выговорам.

Эти функциональные требования были полностью реализованы в ходе разработки программного средства.

Необходимость разработки данного программного средства обусловлена тем, что с каждым годом все большее количество компаний сталкивается с трудностями, связанными с контролем основных процессов управления персоналом.

Данные трудности связаны не только с огромным объемом данных, подлежащим обработке и анализу, но и с ошибками, вызванными из-за человеческого фактора.

Разработанное программное средство предназначено для автоматизации основных процессов управления персоналом предприятия и предоставления аналитики по результатам деятельности предприятия. Тем самым онлайн-сервис позволяет устранить трудности, описанные выше.

Общая тенденция в сторону автоматизации основных процессов управления персоналом позволяет прогнозировать более высокий спрос на подобные решения в ближайшие годы и коммерческий успех решения.

Веб-приложение разрабатывалось на базе фреймворка языка программирования PHP – Laravel для серверной части, а также языка программирования JavaScript и библиотеки этого языка jQuery на стороне клиента. В роли СУБД выступила MySQL.

Интерфейс главной страницы сотрудника представлен на рисунке 1:

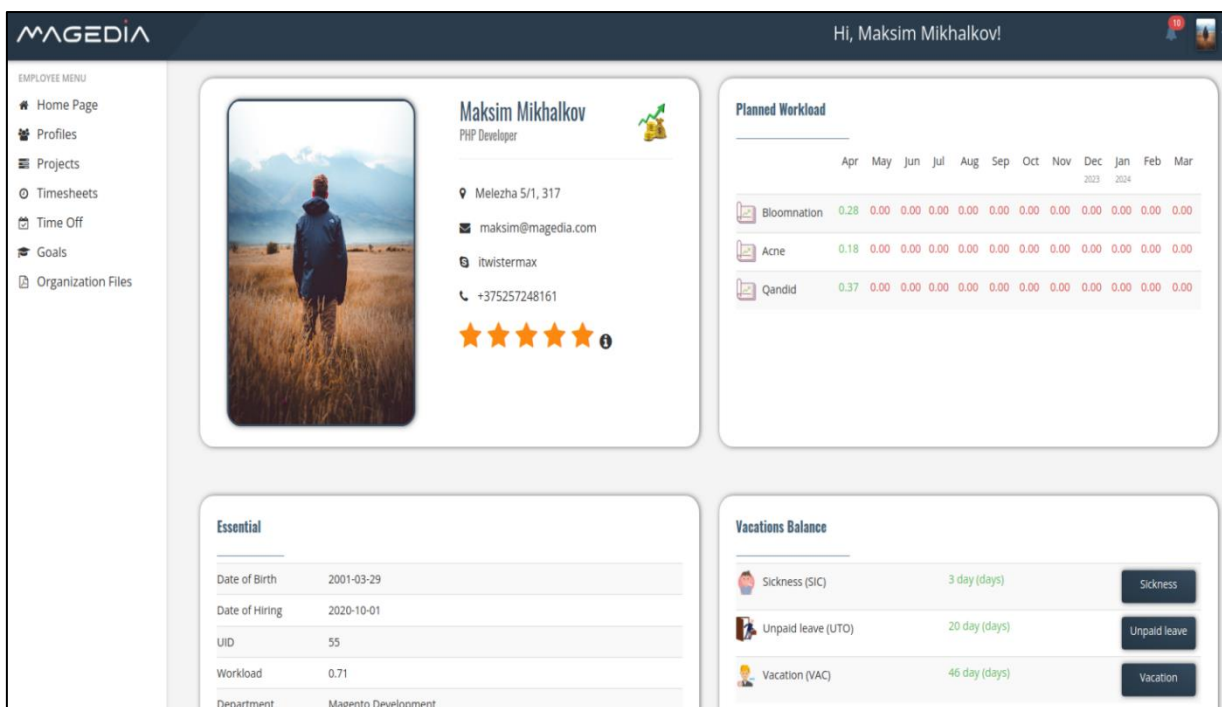


Рисунок 1 – Интерфейс главной страницы сотрудника

Список использованных источников:

1. Технологии хранения данных [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://mf.grsu.by/UchProc/lib/olap/bd_wh/doc18.htm/ – Дата доступа: 07.04.2023.
2. Что такое HRM, и как оптимизировать HR процессы? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://peopleforce.io/ru/blog/cto-takoe-hrm-i-kak-legko-avtomatizirovat-hr-protsessy/> – Дата доступа: 07.04.2023.
3. Google Patents [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://patents.google.com/> – Дата доступа: 07.04.2023.