

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ САЙТА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь
Колосова Е.А.

Егоров В.В. – старший преподаватель

Одним из основных условий развития любых организаций, в том числе, специализирующихся в сфере охраны труда, является обеспечение комфортного доступа к его услугам широкому кругу лиц. В современном мире лучшим вариантом решения этой задачи является создание web-сайта. Существует огромное количество справочно-информационных сайтов, предоставляющих полную информацию почти по любому запросу. Намного легче зайти на сайт и получить своевременные ответы на интересующие вопросы, нежели получать информацию от организаций: посредством телефонных звонков, а в некоторых случаях даже непосредственно в самой организации.

Качественный сайт является основным информационным ресурсом всей организации. При помощи сайта можно не только обеспечить доступ к услугам организации, но также сообщить последние новости, предоставить возможность посетителям сайта общаться с администрацией и друг с другом – и тем самым открыть новые возможности по расширению, информационной поддержке или рекламе предприятия.

Web-сайт обладает целым рядом несомненных преимуществ и возможностей, среди которых интерактивный характер коммуникации; доступность информации в течение 24-х часов пользователям всего мира; оперативное обновление информации, в том числе ее дополнение с учетом вопросов или предложений посетителей сайта; многоаспектный и быстрый поиск необходимых сведений в больших массивах информации; получение сведений о посещаемости сайта, т. е. его результативности как средства коммуникации [1]. Однако перечисленные достоинства приобретаются web-сайтами не автоматически, а появляются лишь в результате обдуманного, обоснованного подхода к их созданию.

Актуальность данного исследования обусловлена острой потребностью создания новых сайтов в Республике Беларусь.

Современные информационные технологии появились сравнительно недавно, но развивается очень быстрыми темпами. В нашей стране не так много специалистов в сфере создания сайтов, поэтому web-страницы пишутся, не используя в полную меру все возможности web-дизайна. Новые технологии значительно упрощают сам процесс написания кода web-страницы, делают сайт динамическим и добавляют ему новые возможности. Также учитывают пожелание пользователей, благодаря чему сайт можно сделать более эргономичным [2].

Цель исследования состоит в разработке нового сайта для организаций, специализирующихся в сфере охраны труда, с учетом пожеланий пользователей существующих.

Достижение указанной цели потребовалось решить следующие задачи:

- изучить основные теоретические принципы создания сайтов, предоставляющих доступ к услугам;
- изучить пожелания и предложения пользователей текущего решения;
- выбрать программные средства для реализации и размещения сайта в сети Интернет;
- разработать техническое задание на создание нового решения;
- разработать макет web-сайта, соответствующий техническому заданию;
- разработать web-сайт, удовлетворяющий требованиям технического задания;
- оценить эргономичность web-сайта.

Проведя эргономическую оценку эффективности веб-сайтов белорусских организаций, специализирующихся в сфере охраны труда, получены выводы, что существующие ресурсы не отвечают полностью заявленным требованиям. Исследованные сайты набрали общий балл 0,3-0,34, в то время как эта цифра должна стремиться к 1. Основными недостатками существующих веб-ресурсов являются: разрозненность тематики, подбор фона веб-страницы (большинство сайтов выполнены в сине-белом фоне, что оказывает подавляющее действие на психику человека, вызывает быструю утомляемость и замедляет процесс работы), нечитабельный шрифт, нет явного отличия ссылок от основного текста, отсутствие прямой «мгновенной» связи со специалистом (администратором сайта).

Изучив существующие недостатки, мы предприняли попытку разработать веб сайт для организаций, специализирующихся в области охраны труда.

В разработанном сайте сделана попытка собрать вместе наиболее необходимые документы и разделы по охране труда, максимально упрощен интерфейс (для облегчения восприятия), а также использованы основные цвета фона красный и желтый. Красный цвет оказывает возбуждающее действие на нервную систему, вызывает учащение дыхания и пульса и активизирует работу мозга и мускульной системы. Желтый цвет тоже оказывает возбуждающее действие на психику, но светлый фон этого цвета несколько сглаживает агрессивность красного, что позволяет избежать сильного раздражения глаз, а затем и мозга. Так же разработан чат, для получения онлайн консультаций специалиста (администратора сайта).

По результату проведенного тестирования сайта видно, что он более соответствует эргономическим требованиям, предъявляемым к веб-сайтам, нежели существующие на данный момент в Беларуси. Из этого можно сделать вывод, что в настоящее время в нашей стране существует острая необходимость в создании сайтов. Разработанный в ходе работы WEB-сайт является «быстрым вариантом» т.е. заключает в себе те немногочисленные функции, которые присущие профессиональным сайтам.

1. Алексеев, А.П. Введение в Web-дизайн: учебное пособие/ А.П. Алексеев. – М.: СОЛОН-ПРЕСС, 2008. – 192с.
2. Салвенди, Г. Человеческий фактор. Эргономические основы проектирования рабочих мест / Г.Салвенди. – М.: Мир, 2002. – 390 с.

Улучшение качества интеллектуального труда в группе посредством применения Эннеграммы

*УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»
г. Минск Республика Беларусь*

Студентка 3 курса инженерно-экономического факультета Кузьмич А.Д.

Егоров В.В. – старший преподаватель

Вопрос увеличения производительности один из первостепенных для любой организации. Сотрудники, обладающие высокой квалификацией и большим опытом, работают иногда не в полную силу. Это может быть связано: с личными проблемами (в этом случае организации необходимо проявить участие и понимание), с нездоровым климатом в коллективе и т.д. В нашем исследовании мы предполагаем разрешить вопросы, связанные с первым этапом работы: формирование команды для отдельного проекта и система индивидуальных поощрений сотрудников.

Эннеаграмма (эннеа – «девять»(греч.)) – это система, определяющая индивидуальные психологические особенности личности[1], предложена Г.Гурджиевым в начале XX века. Она подразделяет людей на девять психологических типов. У каждого из них есть свои сильные и слабые стороны, которые важно понять для общения с людьми других типов.

Основоположниками современных исследований на Западе являются Д.Р. Ризо и Р. Хадсон. Ими разработан тест RHETI из 144 вопросов[2].

Люди одного и того же типа могут сильно отличаться друг от друга. «Здоровые» (более высоких уровней) способны проявлять свои лучшие качества в любой обстановке и «оздоравливают» климат вокруг себя; «нездоровые» (более низких уровней) нуждаются в индивидуальном подходе[3].

Единицы вписываются в любой коллектив и на любой уровень. Но очень важно, чтобы их мнение было замечено и их решения обсуждались.

Двойки обычно пользуются популярностью в коллективах. Руководителям стоит почаще напоминать им, зачем они приходят на работу, так как они могут отвлекаться от своих обязанностей, чтобы помочь решить личные проблемы других сотрудников.

Тройки – самый работоспособный тип. Чтобы их мотивировать достаточно показать им выгоды и убедить их играть по правилам, потому что они могут поступаться принципами морали и законности, стремясь выиграть во что бы то ни стало.

Групповая работа не самая сильная сторона Четверок. Руководитель должен обращать внимание на то, чем занимаются Четверки, и обязательно отмечать свою веру в их силы. При командной работе все участники должны прислушиваться к часто абсурдным предложениям Четверок, потому что они могут оказаться очень полезными.

Пятерки лучше работают самостоятельно, чем в команде. Они практически не нуждаются в мотивации, потому что сама работа доставляет им удовольствие. Руководство повлияет на результаты работы наилучшим образом, если обеспечит им обособленное рабочее место.

Для Шестерок предпочтительнее работа под руководством, чем индивидуальный труд. Они адаптируются к коллективам, проявляя гибкость. Люди этого типа отличаются высокими моральными принципами, и руководителю сначала придется продемонстрировать свою справедливость и непредвзятость.

Семерки – самый непостоянный тип. Им сложно долго концентрироваться на одной задаче, поэтому руководитель должен как минимум постоянно контролировать, чем занимается Семерка. Оптимальным вариантом будет находить в существующей задаче новые подзадачи, на которые Семерка сможет переместить точку внимания.

Восьмерки работают лучше всего, когда чувствуют свою ответственность. Поэтому руководителю нужно почаще напоминать им про их вклад в решаемую задачу. Прежде чем назначать Восьмерок на руководящую должность, их нужно ознакомить с принципами, принятыми компанией, и привести примеры лояльных и внимательных руководителей. В противном случае, они могут стать чересчур требовательными, жесткими и даже жестокими.

Девятки не очень любят работать в команде, однако работы в индивидуальном порядке они могут сделать неаккуратно и наспех из-за своей лени. Поэтому руководитель должен уделять время мониторингу хода работы Девяток. При перспективе постоянных проверок люди этого типа будут стремиться сделать работу качественно и в срок, чтобы избежать конфликтов.

В нашей работе мы также разработали рекомендации для каждого сочетания типов с описанием характера задач, который можно решить. Так, например, Единица и Пятерка способны выработать новое и продуктивное решение существующей проблеме, связанное с минимальными рисками. При этом оба человека будут чувствовать себя комфортно в таком союзе. А вот тандем двух Единиц хотя и приведет к решению задачи, требующей аккуратности, но атмосфера между ними будет напряженной. Сотрудничество Единицы и Четверки вообще может не привести к решению проблемы. Всего таким образом выработано 45 рекомендаций, применение которых, по нашему мнению может существенно увеличить производительность труда в организациях, где доминирует интеллектуальный труд.

Список использованных источников:

1. <http://www.excellence.ru/tests/enneagram/enneagram.htm>
2. <http://www.ennea.com/rheti.html>
3. Д.Р. Ризо и Р. Хадсон . Мудрость эннеграммы, Москва 2011 – с.64-65.