# Слайд 1

Добрый день уважаемая комиссия. В рамках выполнения выпускной квалификационной работы под руководством Веретенникова Олега Владимировича был создан модуль управления персоналом корпоративной информационной системы. Выступление посвящено демонстрации итогов проведенной работы.

# Слайд 2

Модуль предназначен для автоматизации работы с кадровыми документами, планированием рабочего времени сотрудников. Модуль должен стать частью существующей Turbo ERP, выполняя функции предусмотренные для процесса управления персоналом.

Цель состоит в том, чтобы повысить эффективность процессов управления персоналом и расчета заработной платы.

Задачи могут быть разделены на три основные группы:   
1. Прием на работу: создаются Приказ о приеме, Условия Труда Сотрудника, Штатное расписание,  
2. Кадровые операции: создаются Приказы об установлении надбавок и начислений, Графики и табели учета рабочего времени, График отпусков, Командировочное удостоверение,   
3. Завершение работы сотрудник: создаются Приказы об увольнении, Записка-расчет при увольнении, Личная карточка сотрудника.

# Слайд 3

В связи с тем, что управление персоналом это процесс, интегрированный со всеми производственными процессами, то модуль также должен быть интегрирован в существующую систему управления производством. Это учитывалось и при обзоре аналогов. Было выявлено три ERP-системы с внедренными модулями управления персоналом.

1. SAP ERP
   * Реализована работа с основными процессами управления персоналом. Есть решения для расчета заработной платы, существует функционал для учета рабочего времени.
   * К недостаткам отнесем высокую стоимость приобретения и срок внедрения от 1 до 4 лет. Кроме того, компания прекратила свою деятельность на территории РФ.
2. 1C:ERP
   * Модуль соответствует требованиям законодательства РФ и конкретно ФЗ-44. Существует поддержка печатных унифицированных форм.
   * Пользователи системы отмечают долгую скорость проведения расчетов и не интуитивно понятный интерфейс.
3. TURBO X
   * Соответствует требованиям ФЗ-44. Осуществляется расчет остатков отпуска и больничного. Есть сервис по напоминанию о праздниках.
   * В большей степени предполагается ручной ввод данных. Нет документа, в котором были бы видны все кадровые изменения сотрудника.

Таким образом, разрабатываемый модуль должен был включать достоинства своих аналогов и быть функциональнее их.

# Слайд 4

Представим будущий модуль, описав процесс управления персоналом в рамках методологии IDEF0.

1. Входы
   1. Данные физ.лиц
   2. Персональные данные сотрудников
2. Управляющие воздействия
   1. Локальные нормативные акты
   2. Учетная политика предприятия
   3. Нормативные акты
3. Механизмы
   1. Специалист (в том числе кадровик, бухгалтер, руководитель)
4. Выходы
   1. Табель учета рабочего времени
   2. Списки сотрудников
   3. Приказы по личному составу
   4. Списки вакансий (в результате увольнения сотрудников, или расширения штата)

# Слайд 5

Проведем декомпозицию и определим, что система состоит из основных 3 блоков:

1. Набор сотрудников – на выходе получаем списки сотрудников и приказы по личному составу (прием)
2. Управление персоналом – на выходе получаем данные о табеле учета рабочего времени, приказы по личному составу
3. Увольнение – на выходе получим приказ по личному составу (увольнение), списки вакансий

# Слайд 6

Воспользуемся методологией UML и представим систему через взаимодействие двух актеров – Сотрудник и Специалист с 3-я прецедентами. Со стороны Сотрудника в систему предоставляются данные. Со стороны Специалиста происходит их обработка – оформление приказа на их основании.

# Слайд 7

На основании всего вышеизложенного была построена модель данных, для последующей разработки спроектированных модулей.

# Слайд 8

В качестве основного инструмента разработки был выбран язык ТБ. Скрипт, с связи с тем, что система, в которую предстояло внедрить модуль была написана на нем.

# Слайд 9

Разработка первого модуля согласно задачам, была реализована. Были созданы базовые модели – Приказ, Базовый документ, БазовыйДокументИерархия.  
Далее путем расширения базовых моделей были созданы оговоренные в задачах документы.

В рамках модуля Набор сотрудников это были: Данные о физ.лице, приказ о приеме, условия труда сотрудников. Для них были созданы интерфейсные формы и картотеки для хранения.

Продемонстрируем работу модуля. Первое что делает Специалист – заполняется данные о физ.лице. Интерфейсная форма приведена на слайде. Вносятся основные данные – фамилия, имя. Дата рождения. Далее можно перейти на вкладку Документы и добавить удостоверение личности. На слайде представлен паспорт гражданина РФ.

После этого осуществим формирование приказа о приеме на работу. В качестве будущего сотрудника выберем созданное физическое лицо. На слайде представлен утвержденный приказ о приеме. Нажатие на кнопку рядом с табельным номером открывает условия труда сотрудника. На слайде видим его место работы и дату приема.

# Слайд 10

В рамках выполняемых задач был создан общий документ для всех служебных – Служебный. Необходимые приказы были расширены из базовой модели Приказ, созданной на прошлом этапе. Также были разработаны графики и табели учета рабочего времени.

Работу модуля продемонстрируем оформлением сотрудника в командировку.

Для этого создается приказ о направлении в командировку. На слайде видим, что выбран ранее принятый на работу сотрудник. Укажем данные о начале и окончании командировку. После утверждения документа становится доступной кнопка Сервис – Создать командировочное удостоверение. После нажатия происходит формирование по строке приказа формирование документа – Командировочное удостоверение (создано по модели Служебный). На слайде представлена интерфейсная форма Командировочного удостоверения. Рядом с полем Сотрудник есть кнопка перехода в Условия труда. На вкладке Кадровые приказы можем увидеть созданный нами приказ о направлении в командировку.

# Слайд 11

Финальным этапом работы на предприятии является увольнение сотрудника. В рамках работы над модулем были расширены базовые модели Приказ и Служебный. Дополнительно создана личная карточка сотрудника, для ее печати и формирования дела об уволенном сотруднике.

Продемонстрируем процесс увольнения на отправленном в командировку сотруднике. Создадим и утвердим приказ об увольнении. Далее найдем в шапке приказа кнопку Сервис - Создать записки-расчет при увольнении. Тогда как и в случае командировочного удостоверения по строке приказа будет создан служебный документ – Записка-расчет.

Отсюда также возможен переход на условия труда. И может заметить, что в результате утверждения приказа об увольнении сотрудника дата увольнения перестала быть пустой.

# Слайд 12

Турбо ERP – это комплексная информационная система, которая позволяет управлять финансами, цепочками поставок, персоналом, производством. Она предназначена для управления средним и крупным бизнесом, в том числе территориально распределенным. Она разработана на российской платформе Turbo X и включена в Единый реестр российских программ. На слайде продемонстрированы основные части системы. Модуль разработанный в рамках выпускной квалификационной работы был внедрен в ее функционал.

# Слайд 13

Таким образом, в результате завершения работы на выпускной квалификационной работой был разработан модуль управления персоналом корпоративной информационной системы, который решает поставленные перед ним задачи.

Было осуществлено знакомство с предметной областью, в ходе которого были выявлены основные кадровые операции, рассмотрены аналоги разрабатываемого модуля. На основании этого были сформулированы задачи и требования к программному средству, которые нашли свое отображение в техническом задании.

Второй этап работы был связан с проектированием системы. С использованием методологий IDEF0, UML, IDEF1X удалось детальнее представить создаваемый модуль.

Третий этап работы заключался в разработке модуля и завершился тестированием и внедрением его в работу.

Спасибо за внимание.