

## 1. ОНОЛЫН СУДАЛГАА

### 1.1 Оршил

Ажилчдын субъектив байдалд тулгуурлан ажлын үнэлгээг үнэн зөв үнэлэх нь ажлын гүйцэтгэл, байгууллагын үйл ажиллагааны чанарын сайжруулалт, ажилчдын ажилдаа гаргаж буй сэтгэл санааны хандлагыг сайжруулах зэрэг олон төрлийн давуу талуудыг үүсгэж байгаа юм. Ингэснээр тухайн ажилтныг ажлын гүйцэтгэлийг шударга бус шаардлагаар буюу хувь хүн, зан байдал зэрэг буруу шаардлага, үнэлэмжээр үнэлэх зэрэг ёс зүйгүй үнэлгээгээр үнэлүүлэхгүйн тулд энэхүү системийг бүтээж байгаа билээ.

Ажилтны ажлын үнэлгээний системийг хийж гүйцэтгэснээр ажил эрхлэгчид өөрийн ажлын үнэлгээний мэдээллийг хянах, түүн дээрээ өөрийн сул болон давуу талын мэдээллүүдийг олж авах мөн түүнийг удирдан, өөрийн алдаа дутагдлыг арилгах боломжуудыг үүсгэж өгч байгаа ба байгууллагын удирдлагын хувьд ажилчдаа үнэн зөвөөр үнэлэх зарчмаар ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах үүн дээр үүссэн өгөгдөл дээр суурилан гүйцэтгэл сайтай ажилчдыг шагнаж урамшуулах мөн гүйцэтгэл багатай ажилчдад мөн хяналт хийх зарчмаар ажиллах зорилгын хүрээнд бүтээгдэж буй ажлын үнэлгээний систем юм.

### 1.2 Зорилго

Ажилтны гүйцэтгэсэн ажлыг үнэн зөв үнэлэх, гүйцэтгэлийг сэтгэл санааны байдлаас хамааралтай үнэлэх бус субъектив байдалд суурилан үнэлэх. Аливаа хүчин зүйлсээс хамааралгүйгээр үнэн зөв бодитойгоор үнэлэх, үнэлүүлэх нь энэ системийн гол зорилго юм.

#### 1.2.1 Алсын хараа

Үнэлгээний системийн хөгжүүлэлтийн явц нь Version №1 буюу анхныхаа байдлаар хамгийн бага модулиуд дээр зохиомжлогдон хөгжүүлэгдэж байгаа ба энэхүү систем нь гүйцэтгэлийг үнэлэх шаардлагуудыг тухайн нөхцөл болгон дээрээс шинээр үүсгэж өгч байгаа ба энэхүү

уламжлалт аргыг шинэчлэхийн тулд шинэ технологиудыг ашиглан оновчтой аргыг тодорхойлох, үүнийг практикт нэвтрүүлэх боломжтой болох юм. Өгөгдлийн санд бие болсон шаардлагуудын нэгдсэн сан дээр анализ хийх програмчлалыг үүсгэж өгснөөр илүү уян хатан олон төрөлт үнэлгээний систем болж хөгжих боломжтой юм.

### 1.3 Зорилтууд

- Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх аргуудыг судлах
- Системд тохирох технологийн судалгаа хийх
- Ижил төстэй системүүдийн судалгаа хийх
- Системийг хөгжүүлэх
- Системийг тестлэх
- Системийг нэвтрүүлэх

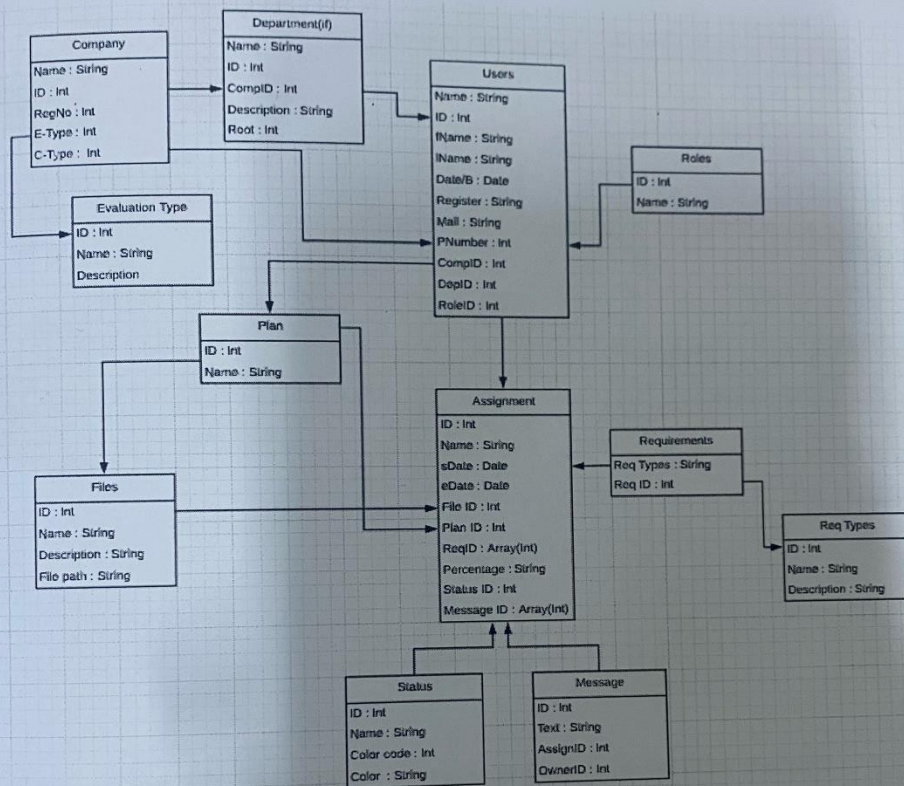
### 1.4 Системийн давуу тал

Байгууллагын хувьд ажлын үнэлгээний олон төрлийн аргуудаас өөрийн байгууллагад тохирсон аргачлалаар үнэлгээ хийх. Ажилчдын хувьд хийж бүтээсэн ажлынхаа эцсийн үр дүнг шударгаар үнэлүүлэх. Байгууллагын хувьд ажлын гүйцэтгэлийн системийн тусламжтай зорилго, зорилтууддаа үр дүнтэйгээр биелүүлэх мөн нийт ажилчдынхаа ажлын гүйцэтгэлийн нэгдсэн сантай болох түүнийг хянах. Нийгмийн харилцааны хүрээнд ажилтны хөдөлмөрийн үнэ цэнэ өсөх шударгаар ажил хэргийг гүйцэтгэдэг болох.

#### 1.4.1 Системийн давуу талуудыг ерөнхийд нь :

- Үнэлгээний арга аргачлалууд
- Ажлын үнэлгээний нэгдсэн сан

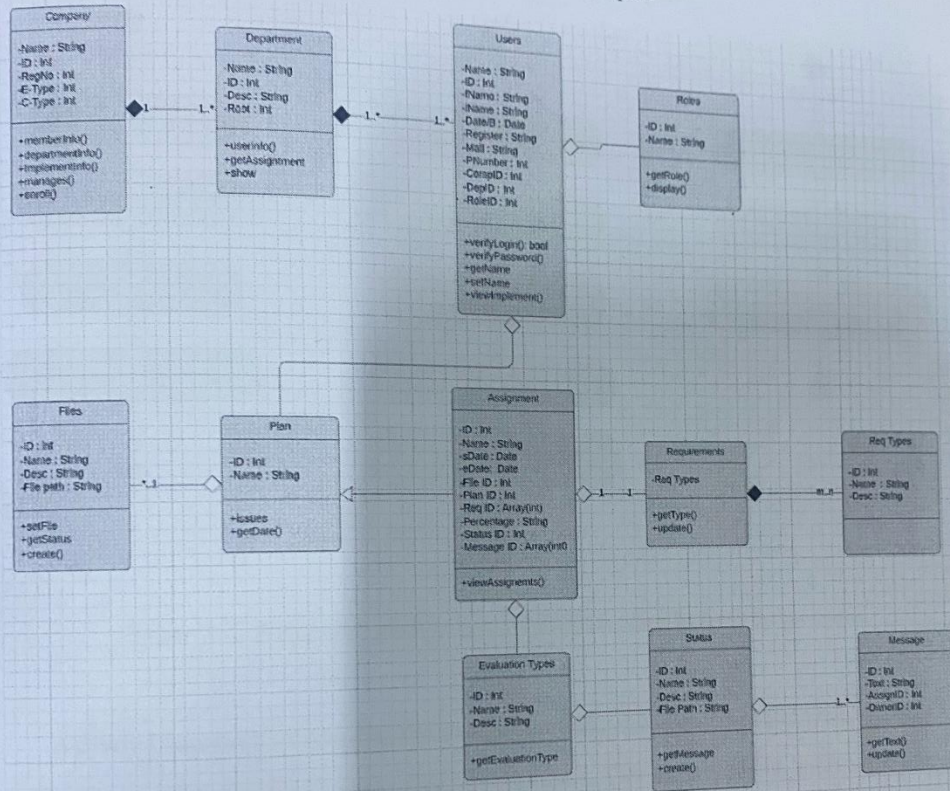
# 1. Ажилтны ажлын үнэлгээний системийн ERD диаграм



Зураг 2.1: Ажилтны ажлын үнэлгээний системийн ERD диаграм

- Алдаа 1: Evaluation Type хүснэгт нь буруу хүснэгттэй холбогдсон. (Ажилтны ажлыг үнэлэх системд компанийн үнэлгээ хамаагүй)
- Алдаа 2: Requirement хүснэгт нь Requirement types хүснэгттэй холбогдох Foreign Key тодорхойлоогүй.
- Алдаа 3: Staff хүснэгт нь Assignment хүснэгттэй холбогдох Foreign Key тодорхойлоогүй.
- Алдаа 4: Message хүснэгтэнд байгаа AssignID болон OwnerID атрибут нь Foreign Key боловч Relationship холбоо хамаарал байхгүй.
- Алдаа 5: Staff хүснэгтээс Plan хүснэгт рүү холбогдох Foreign Key тодоройлогдоогүй.

## 2. Ажилтны ажлын үнэлгээний системийн Class диаграм



Зураг 2.2: Ажилтны ажлын үнэлгээний системийн Class диаграм

