

Система предусматривает работу с пользователем, которому доступна вся процедура тестирования. Существует также интерфейс администратора для редактирования базы данных тестовых заданий.

Программа сертификационного тестирования представляет собой Web-приложение, опробована в сети под управлением Windows Server 2003 с установленной службой Internet Information Services (IIS) и системой управления базами данных Microsoft SQL Server 2000.

Перед размещением программы на IIS на сервере установлено Microsoft .NET Framework. Далее приложение CertificationTests размещено на IIS.

Для эффективного использования описанной системы оценки квалификации преподавателей, безусловно, необходима большого объема работа по составлению тестов по различным, имеющимся в учебных планах, дисциплинам. Кроме того, необходима поддержка и систематическое обновление банков данных по информационному наполнению тематик, соответствующих дисциплинам нужных специализаций. А также – организация возможности доступа к этой информации.

После внедрения всего комплекса задач будет достигнута поставленная цель – обеспечения соответствия уровня знаний преподавателя требованиям современных технологий.

**Нечаева Г.Л., Коноплина М.Ю.,
Каликина О.В.**

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММНОЙ ПОДДЕРЖКИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ООО «УРАЛМАШСПЕЦСТАЛЬ»

Персонал – часть трудового населения, который по своим возрастным, физическим, образовательным данным соответствует определенной сфере деятельности.

Персонал предприятия – совокупность постоянных работников, которые получили необходимую профессиональную подготовку и имеют опыт практической работы.

Показатель прибыли позволяет оценить эффективность работы организации в целом, складывающейся из эффективности использования всех организационных ресурсов, в том числе каждого сотрудника.

Естественно, что сотрудники неодинаково выполняют свои производственные обязанности - в любой организации или подразделении есть лидеры, аутсайдеры и середняки. Однако, чтобы провести эту дифференциацию, необ-

ходимо иметь единую систему оценки эффективности выполнения каждым сотрудником своих должностных функций.

Такая система повышает эффективность управления человеческими ресурсами организации через:

- положительное воздействие на мотивацию сотрудников.
- планирование профессионального обучения.
- планирование профессионального развития и карьеры.
- принятие решений о вознаграждении, продвижении, увольнении.

Создать систему оценки, одинаково сбалансированную с точки зрения точности, объективности, простоты и понятности очень сложно, поэтому на сегодняшний день существует несколько систем оценки персонала, каждая из которых имеет свои достоинства и недостатки.

Оценка труда – это процесс ранжирования работ по их относительной ценности в целях справедливого вознаграждения работника. От того, насколько справедливо будет оценена работа сотрудника, на столько он будет удовлетворен получаемым вознаграждением, на столько будет зависеть его производственное поведение в будущем.

- По общему признанию специалистов в области управления любой управленец должен обладать рядом обязательных деловых качеств
- В условиях рыночной экономики предъявляются повышенные требования и к *личностным качествам* управленческого работника

В целевых и плановых оценках (формирование состава резерва кадров на выдвижение, аттестация работников аппарата управления и др.), а также в текущих (оперативных) оценках в отечественной и зарубежной практике управления условно различают *три группы методов*: качественные, количественные и комбинированные.

Перед мной была поставлена цель разработать программную поддержку оценки качества работы персонала ООО «УралмашСпецсталь» на основе экспертных оценок.

Экспертная оценка профессиональных и личностных характеристик сотрудников является распространенной аттестационной процедурой, которая проводится на основе значимых для предприятия критериев: компетенций и личных качеств.

Данная методика реализована ОМЗ в виде КОМ-собеседования.

Состав комиссии по проведению КОМ – собеседования по оценке сотрудников:

- 1) Непосредственный руководитель
- 2) Вышестоящий руководитель

3) Представитель кадровой службы

Проведение КОМ-собеседования призвано решить следующие задачи:

- Оценка качества и результативности деятельности сотрудника, а также его отношения к работе за период, предшествующий собеседованию.
- Оценка компетенций, знаний, умений и опыта сотрудника.
- Определение методов и путей восполнения недостаточной компетентности (планирование обучения, переподготовки и т.п.)
- Мотивация профессиональной деятельности руководителей и специалистов (поиск средств корректировки индивидуальных целей в направлении общих целей корпорации).
- Определение соответствия сотрудников занимаемым должностям.
- Определение потенциала дальнейшего развития сотрудника.
- Система оценки результативности труда должна обеспечивать точные и достоверные данные. Чем она строже и определеннее, тем выше вероятность получить достоверные данные.

Определившись с выбором методики оценки качества персонала, а именно КОМ-собеседования, возник не менее актуальный вопрос с выбором программного средства для написания программной поддержки. КОМ-собеседование реализовано в среде MS Excel.

Для написания методики оценки качества работы персонала ООО «УралмашСпецсталь» мною разработаны следующие таблицы:

- - компетенция: профессиональная компетентность, объем и качество работы, умение работать, добросовестность подхода к работе, трудовые взаимодействия;
- - сводная таблица компетенции;
- - личные качества сотрудника: лидерство, лояльность, достижение целей, креативность/новаторство, умение принимать решения;
- - итоговая таблица качества оценки работы: сведение во единую таблицу результаты компетенции и личные качества всех сотрудников, где можно увидеть с помощью определенной методики разделение сотрудников по квалификации и качеству работы.

Для создания таблиц «личные качества сотрудника» и «итоговой таблицы», основанной на матрице McKensey написаны следующие макросы:

- связывание. Макрос, который позволяет связать данные по качеству работы специалистов в единую сводную таблицу. Запустить макрос можно с помощью комбинации клавиш.

- Список 2. Макрос позволяет создать раскрывающийся список для заполнения таблицы «Рекомендации». Запустить макрос можно с помощью комбинации клавиш.
- Структура. Макрос создает структуру данных на листе «Переменные 3». Запустить макрос можно с помощью комбинации клавиш.
- Шрифт. Макрос форматирует выбранный диапазон полужирным шрифтом Times New Roman размером 14 пунктов и назначает символам черный цвет. Запустить макрос можно с помощью комбинации клавиш.

На основе результатов оценки специалистов предприятия служба персонала:

- формирует кадровый резерв
- планирует обучение сотрудников на следующий период
- пересматривает заработные платы сотрудников, принимает решения о начислении премий и бонусов
- формирует план по подбору и ротации персонала
- определяет бюджет затрат на обучение на следующий период

Программа прошла успешную эксплуатацию на предприятии ООО «УралмашСпецсталь». КОМ-собеседование позволяет сэкономить время на проведение оценки качества работы персонала предприятия.

Удилов С.В.

ОБ УЛЬТРАЗВУКОВОМ МЕТОДЕ ИЗМЕРЕНИЯ РАСХОДА ЖИДКОСТИ

Принцип действия ультразвуковых расходомеров основан на измерении акустических эффектов, возникающих при прохождении упругих колебаний через поток жидкости. Свое название эти приборы получили вследствие того, что практически все они работают в ультразвуковом диапазоне частот. Ультразвуковые расходомеры делятся на две разновидности: приборы, основанные на перемещении акустических колебаний движущейся средой и приборы, регистрирующие разность частот, возникающую при отражении акустических колебаний неоднородностями потока.

Наибольшее распространение получили ультразвуковые расходомеры, относящиеся к первой разновидности. В общем случае, при распространении ультразвуковых колебаний под некоторым углом к оси трубы, они проходят в измеряемом веществе путь длиной L . Проекция скорости потока V_L , усредненная по длине L на направление L будет $V_L \cos \alpha$. Если звуковой луч направ-