

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНТОРИНГА В ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ

Пучко П.Л.

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

Зацепин Е.Н –канд. тех. наук, доцент

В данной статье рассмотрено исследование актуальности автоматизированной системы наставничества в информационных технологиях, обзор существующих решений и влияние такой системы на конкурентоспособность компании в ИТ индустрии. На основе проведенного исследования выделяются необходимые функциональные требования к системе и производится моделирование предметной области, функциональной и информационной модели.

Программное средство автоматизирует процесс менторинга (наставничества), сотрудников с помощью модулей, представляющих собой видео материал, текстовый материал и набор тестовых заданий и задач, ключевой особенностью является возможность группового менторинга. Можно легко поддерживать знания сотрудников на высоком уровне, регулярно создавая новые актуальные модули для обучения, что позволит быстро и легко развивать персонал, передавая знания от более опытных к менее опытным, что является наставничеством.

Тем самым компания всегда поддерживает свою конкурентоспособность на рынке ИТ услуг, так как в любых условиях может взрастить своего сотрудника, способного справиться с задачами любой сложности.

Рассмотрены подходы совершенствования уровня знаний в ИТ-компании, а также непосредственно изучена конкурентоспособность и особенности формирования конкурентных преимуществ компании. В результате чего, был сделан вывод, что для того, чтобы поддерживать уровень компании на ИТ рынке, а также оставаться всегда сильной компанией, с сотрудниками, которые способны решать задачи различной сложности, - необходимо постоянно улучшать уровень знаний сотрудников. Для того, чтобы быть конкурентоспособными, как на рынке труда, так и в сфере ИТ-услуг.

Выполнен обзор существующих программных продуктов, позволяющих в той или иной степени реализовать тестирование знаний. Во время анализа были выявлены следующие основные недостатки:

- Нет возможности контролировать тестирование третьим лицом (наставником);
- Нет возможности создавать собственные модули для тестирования;
- Отсутствует возможность группового тестирования.

После чего была сформулирована укрупнённая спецификация требований к разработанному программному обеспечению.

Проведен анализ текущей конкурентоспособности ИТ-компаний в мире, а также более детально рассмотрена эта ситуация в Республике Беларусь. Кроме того, рассмотрен механизм повышения уровня знаний на основе компании ИООО «Плэйтика Бел». Можно с уверенностью сказать, что наличие автоматизированной системы контроля знаний значительно облегчит все процессы в переподготовке и обучении сотрудников компании. Данная система позволит улучшить процесс отбора сотрудников в команды, так как любой менеджер при желании пополнить свою команду сможет выбрать достойного и подходящего сотрудника. Кроме того, для повышения эффективности работы команды, он сможет проверить знания или обучить сотрудников чему-то новому с помощью онлайн системы менторинга.

Разработана функциональная модель (рис. 1) и информационная модель [1], а также были рассмотрены технологии, которые использовались в данном программном средстве. Также была построена информационная модель базы данных, в которой основными сущностями являются пользователи, модули, домашние задания, задачи и тесты. Работа модели заключается в следующем. Модуль включает в себя набор «домашних заданий», а в свою очередь домашнее задание состоит из тестов и задач. Впоследствии обучаемый изучает материал модуля и проходит домашние задания, которые тестирует его знания по модулю.

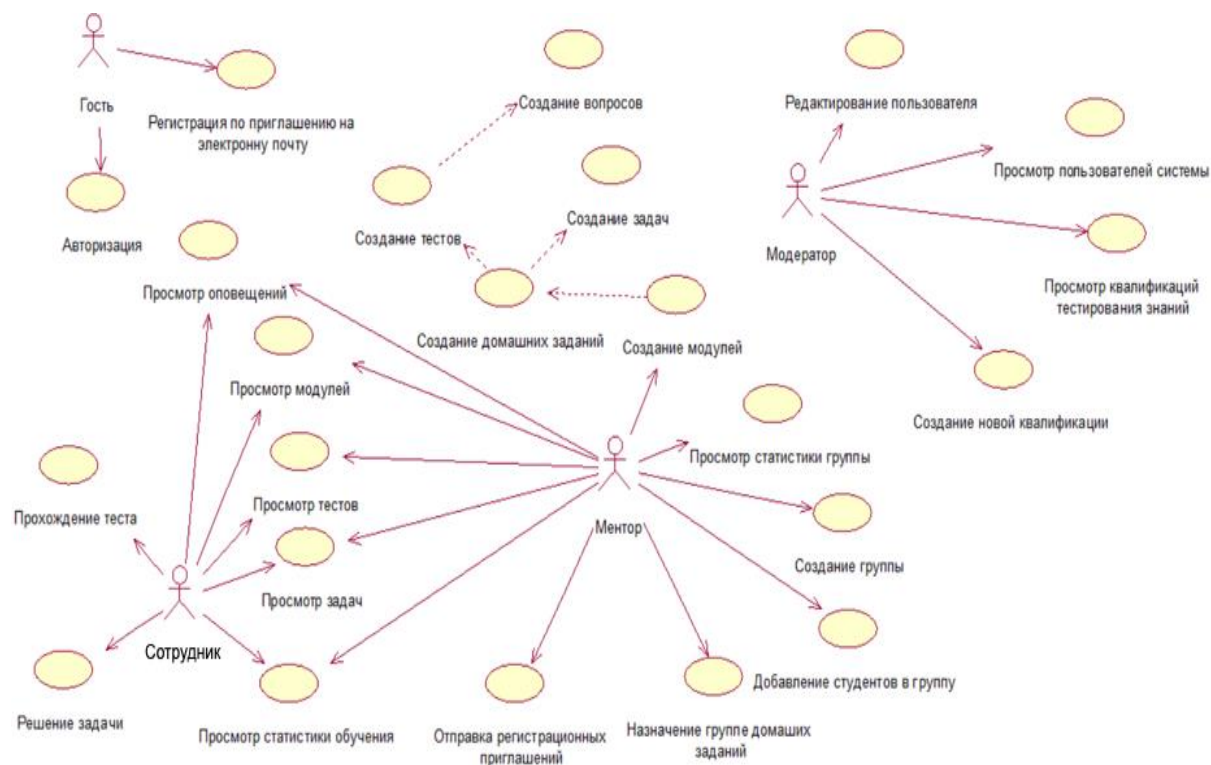


Рисунок 1. Функциональная модель

Для простоты использования онлайн системы контроля знаний весь функционал был разделен на 4 блока, каждый из которых используется в зависимости от выбранной роли (гость, сотрудник, ментор, модератор). Определённая роль присваивается непосредственно при регистрации.

Ментор (более опытный сотрудник, несущий ответственность за проведение учебного курса) имеет возможность: просматривать оповещения от менторинг портала, создание и редактирование модулей, просмотр статистики сотрудника, создание и редактирование вопросов, задач и тестов, создание групп и добавление в них сотрудников.

Сотрудник может выполнять следующие действия: просматривать оповещения от менторинг портала, проходить тесты и решать задачи.

Модератор имеет возможность: редактировать данные о пользователях, просматривать пользователей системы, просматривать квалификации тестирования знаний, создавать новые квалификации.

В будущем данное приложение можно улучшить путем добавления новых ролей (таких как, ресурсный менеджер, проектный менеджер, scrum-мастер), добавления новых бизнес – функций, изменение интерфейса приложения, а также улучшения отображения пользовательской статистики.

Список использованных источников:

1. Мацяшек, Л. А. Анализ требований и проектирование систем. Разработка информационных систем с использованием UML / Л. А. Мацяшек. – М. : Издательский Дом «Вильямс», 2002. – 432 с.