

## ПРОГРАММНОЕ СРЕДСТВО ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

*Заливако А.А., студент гр.772301*

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

*Сторожев Д. А. – старший преподаватель*

**Аннотация.** От профессионально-деловых качеств сотрудников компаний напрямую зависит продуктивность организации. Эти качества и соответствие занимаемой должности также известны как компетенция. Компетенция – это индивидуальная способность специалиста решать четко обозначенный перечень профессиональных задач. Для каждого специалиста существует отдельный уровень компетентности, ведь для каждой профессии предусмотрен разный перечень задач и деловых качеств. Информационные технологии в жизни самого обыкновенного человека играют огромную роль. Они обеспечивают развитие самых разнообразных сфер деятельности человека. Использование последних разработок в области технологий и технических средств не всегда в состоянии решить ряд возникших проблем, но упростить их в значительной степени информационным технологиям под силу. В зависимости от навыков также определяется и уровень ответственности сотрудника.

**Ключевые слова.** Компетенции, критерии оценки компетенций, модели компетенций, база данных, UML-модели, интерфейсы, web-технологии, нотация IDEF0, алгоритмы, JavaScript, HTML, CSS, MVC.

Объектом исследования являются процессы оценки профессиональных компетенций сотрудников в ИТ-компаниях.

Предметом исследования является система оценки профессиональных компетенций ИТ-специалистов, как информационная база для принятия кадровых решений по повышению эффективности функционирования организации.

Цель исследования: сокращение операционных расходов компании путем автоматизации процесса оценки профессиональных компетенций ИТ-специалистов [1].

Модель компетенций – это перечень компетенций с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности. В модель включаются компетенции, наиболее важные для компании на этапах ее развития. Эффективная модель предполагает разработку профилей компетенций – наборов компетенций для разных уровней менеджмента и направлений деятельности.

Различные определения поведенческой компетенции – это разные вариации одного по сути определения: «компетенция – это основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе».

Эта традиция особенно сильна в США, где компетенции определяются в терминах «основных характеристик людей», которые причинно связаны с эффективным или превосходным выполнением работы, и проявляются в различных ситуациях, в течение длительного периода времени. Американские специалисты в сфере психологии труда включают в объем понятия компетенции качества личности, знания, умения, способности и используют аббревиатуру KSAO:

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

Изначально необходимо знать, какой специалист и на какой должности необходим компании. Поэтому своевременная разработка системы оценки компетенций является залогом успешного функционирования фирмы. Разработка такой модели обычно проводится в несколько этапов.

На первом этапе формируются профили, которые соответствуют каждой должности в компании. В этих профилях прописываются умения, навыки и степень ответственности сотрудников.

Создается наиболее подходящая для организации система оценки, которая может учитывать не только непосредственно результаты тестирования, но и набор отзывов и рекомендаций. Разработанные профили тестируются в соответствии с выбранной моделью оценки. Чтобы результаты проверки были эффективными, необходимо учитывать следующие параметры:

- уровень квалификации: достаточен ли он для выполнения обязанностей;

- наличие дополнительных навыков: знание языков, программ, технологий;
- персональные черты работника: умение работать в команде, лидерство, общительность, стрессоустойчивость, мотивация;
- потенциал для саморазвития, желание и стремление получать новые знания и навыки.

Главная задача и миссия компаний: превращать идеи в работающие прибыльные решения. То есть компании стремятся упростить жизнь своих клиентов посредством автоматизации рутинных вещей. Они определяют главные приоритеты в деятельности, глобальную цель, к достижению которой стремится компания в целом и каждый сотрудник в частности. Перед началом работы над проектом сотрудники анализируют и предоставляют полную информацию о возможных схемах построения работы, обсуждают оптимальный набор активностей по контролю качества, исходя из специфики проекта и текущих задач, подробно описывают процесс тестирования и построения взаимодействия между ключевыми участниками проекта [2].

Как будет работать приложение с конечными пользователями? Процесс работы изображен в виде диаграммы последовательности на рисунке 1.

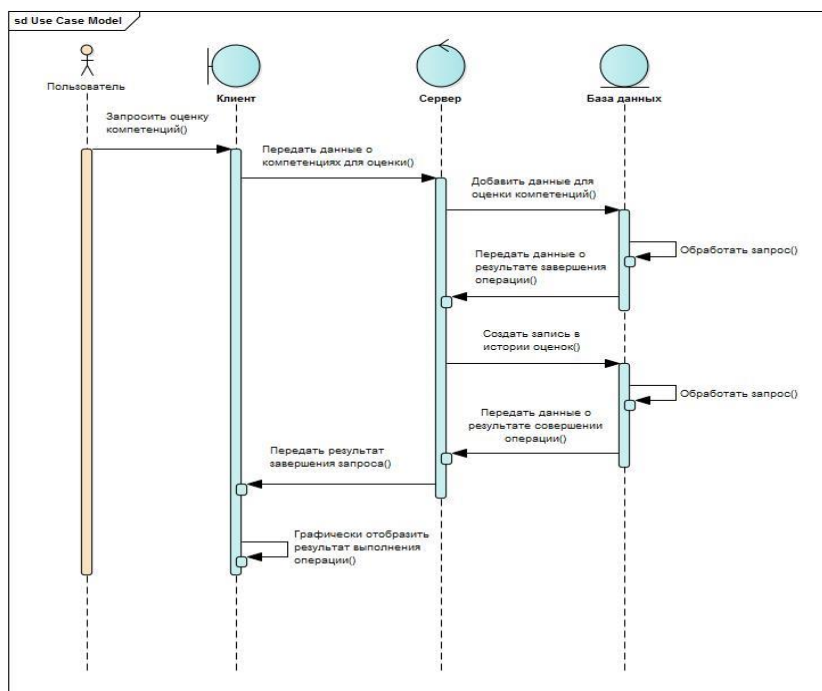


Рисунок 1 – Процесс работы приложения

Программное средство разрабатывается как распределенное web-приложение с использованием паттерна MVC, разработанное на языке программирования JavaScript с использованием фреймворка React и серверной частью на Node.js. Вся бизнес-логика производится на сервере.

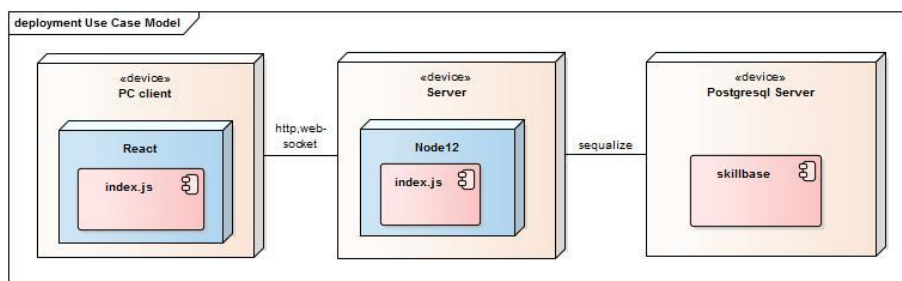


Рисунок 2 – Диаграмма развертывания программного модуля

Таким образом, разрабатываемое программное средство поможет сотрудникам компаний оценивать компетенции специалистов, что повысит эффективность компании за счет отбора высококвалифицированных кадров.

Данное приложение имеет направления для расширения. Для большей наглядности могут использоваться более расширенные настройки сервиса. Например, увеличение количества различных условий и факторов, по которым проводятся оценки навыков специалистов; расширение

*57-я научная конференция аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, 2021 г*

возможностей системы путём увеличения набора информации о специалистах, проектах или компании.

**Список использованных источников:**

1. Модель компетенций – это не сложно – hr-director [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66647-model-kompetentsiy-19-m4>
2. Модель компетенций - laws.studio [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://laws.studio/uvpravlennie-personalom-uch/model-kompetentsiy-20662.html>