

РЕФЕРАТ

Магістерська дисертація: 86 с., 14 рис., 30 табл., 15 джерел, 1 додаток.

На сьогодні кожне підприємство має самостійно організувати свій HR-департамент і займатися процесом рекрутинга від пошуку кандидата на сайтах з вакансіями до оцінки його знань і прийому на роботу, і в той же час кандидат повинен проходити цей процес знову і знову. Основна проблема такого процесу підбору кадрів полягає у тому, що відділ рекрутингу зазвичай не може самостійно оцінити технічні знання та навички кандидата, такі як знання мов програмування та досвід використання сучасних технологій створення програмного забезпечення. Процес розробки адекватних тестових завдань вимагає залучення групи експертів і є трудомістким. Співробітники HR-відділу змушені звертатися за допомогою до IT-спеціалістів даної компанії, які мають безпосереднє відношення до процесу розробки програмного забезпечення.

Дана система пошуку кваліфікованих кадрів вимагає оновлення. **Проблема є актуальною**, оскільки є поширеною проблема невідповідності заявлених у резюме кандидатами вмінь, навичок та досвіду реальним, а оцінити їх рівень без системи оцінки неможливо. Також метод формування IT-компаніями профілю посади зазвичай не повністю відображає вимоги до компетенцій кандидата.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота над системою незалежної оцінки компетентності IT-спеціалістів проходила в АТ «Райффайзен Банк Аваль» під час модернізації системи контролю рівня кваліфікації співробітників «Фінансова Академія Райффайзен Банк Аваль» у рамках наукової ініціативної теми «Дослідження способів визнання кредитів Європейською Кредитною Трансферно-Накопичувальною Системою (ЄКТС) у кредитній мобільності.» (№ ДР 0117U000925). Під час проходження практики був проведений аналіз існуючого алгоритму оцінки компетентності

співробітників Банку, а також запропоновано використовувати публікації MASTIS як регламент для створення нових тестів.

Мета дослідження – аналіз процесу оцінювання компетентностей з метою підвищення ефективності підбору кадрів в ІТ-компанії та поточне оцінювання відповідності компетентності співробітників профілю професіональних компетенцій.

Для досягнення поставлених цілей необхідно виконати наступні завдання:

- проаналізувати процеси оцінювання компетентностей та існуючі підходи до їх автоматизації ;
- обрати модель оцінювання для тестового підходу;
- розробити алгоритм оцінювання результатів проходження тестових завдань;
- розробити програмну реалізацію для системи проходження тестування і оцінки результатів.

Об’єкт дослідження – процес незалежного автоматизованого оцінювання компетентностей ІТ-фахівців.

Предмет дослідження – методи та моделі оцінювання компетентності ІТ- фахівців.

Наукова новизна отриманих результатів.

Розроблений підхід використання тестів для оцінювання сучасних вимог до компетентностей ІТ-фахівців на основі математичної моделі Раша. Метод оцінювання інтегрований у веб-додаток.

Апробація результатів дисертації.

Результати досліджень, що включені до дисертації, оприлюднені на наступних наукових конференціях:

- 3 всеукраїнська науково-практична конференція молодих вчених та студентів «Інформаційні системи та технології управління» (ІСТУ-2019);

– міжнародна наукова інтернет-конференція «Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення» (випуск 43).

Публікації. Матеріали роботи опубліковані в науковому журналі «Молодий вчений», в тезах міжнародної наукової інтернет-конференції "Інформаційне суспільство: технологічні, економічні та технічні аспекти становлення" та III всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Інформаційні системи та технології управління».

Ключові слова.

ТЕСТУВАННЯ, ТЕОРІЯ СУЧАСНОГО ТЕСТУВАННЯ, МОДЕЛЬ РАША, КОМПЕТЕНТНІСТЬ, НАДІЙНІСТЬ ТЕСТУВАННЯ, ПІДБОР КАДРІВ, ЙМОВІРНІСТЬ ВГАДУВАННЯ, КОМБІНАТОРИКА, КОЕФІЦІЄНТ ОЦІНЮВАННЯ