

змістом і структурою (формату) зі збереженням їх правильної ідентифікації та взаємної пов'язаності;

- релевантність - відповідність даних про реальний стан цільового об'єкта і важливість справ, що характеризує можливість їх застосування з урахуванням змісту, структури і формату;
- сумісність - процедурний показник, який характеризує можливість обробляти і аналізувати дані в подальшому, не тільки в рамках поточного завдання;
- вимірність - якісні чи кількісні характеристики реального стану цільового об'єкта і кінцевий обсяг набору цифрових даних;
- керованість - можливість цільовим і осмисленим чином обробити, передати і контролювати дані про реальний стан цільового об'єкта, на основі структури і формату датасета;
- прив'язка до джерела даних - пов'язана і достовірна ідентифікація ланцюжка постачання даних, наприклад, вказівка авторства, джерела генерації та інші атрибути походження даних (Data Provenance);
- довіра до постачальника даних - оцінка одержувачем ділових якостей постачальника публічних даних як відповідального, авторитетного, організованого і відносно незалежного видавця цифрової інформації високої якості.

Виходячи з усього вищесказаного, можна зробити висновок, що Data Quality є надзвичайно важливим аспектом прикладних проєктів Big Data. Саме використання якісних даних дозволить добитися найкращих результатів роботи.

Список використаної літератури

1. Redman T. C. Data Driven: Profiting from Your Most Important Business Asset / Thomas Redman.
2. Protocol for a systematic review and qualitative synthesis of information quality frameworks in eHealth [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6429947/>
3. Fürber C. Data Quality Management with Semantic Technologies / Christian Fürber.
4. Показники якості публічних даних [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://habr.com/ru/post/321406/>.

УДК 519.6

Шпаченко Н.О., *магістр спеціальності*
124 «Системний аналіз»

Шевченко Н.Ю., *к.е.н., доцент, доцент*
кафедри інтелектуальних систем прийняття
рішень

ПРОЕКТУВАННЯ МОДУЛЯ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ АНАЛІЗ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

Донбаська державна машинобудівна академія, Краматорськ

Оцінка персоналу – процедура, яка дозволяє виміряти результати роботи співробітників, рівень їх професійної компетентності, ділові та особистісні якості і потенціал в розрізі стратегічних цілей компанії. Багато українських компаній намагаються застосовувати у себе системи оцінки персоналу з метою визначитися в значущості співробітників для організації. При цьому важливу роль в оцінюванні відіграють саме компетенції співробітників.

Для оцінювання персоналу на основі аналізу його компетенцій, для визначення відповідності працівника займаній посаді, пропонується наступна багатоетапна концептуальна модель.

Етап 1. Залучення N експертів до оцінювання знань та вмінь працівників за бальною шкалою. Четвертий рівень – високий (10–12 балів). Знання глибокі, тверді, системні; працівник вміє використати їх для виконання трудових функцій, прийняття рішень відповідно до проблемної ситуації. Третій рівень – достатній (7–9 балів). Працівник має базові знання щодо виконання трудових функцій, а також самостійно використовує знання в стандартних ситуаціях, недостатня ініціативність. Другий рівень – середній (4–6 балів). Працівник виконує стандартні завдання за зразком. Перший рівень – початковий (1–3 бали). Знання працівника фрагментарні.

Етап 2. Обробка експертної інформації статистичним методом – визначення усередненої оцінки рівня знань та вмінь (компетенцій).

Етап 3. Згортка знань та вмінь (компетенцій) в межах певної трудової функції. Формування окремої компетенції відбувається послідовно: спочатку компетенція формується на середньому рівні – здобуття знань, потім на достатньому рівні – набуття вміння по використанню отриманих знань і на високому рівні – вироблення навичок практичного застосування теоретичних знань, набуття досвіду ефективного і творчого їх використання. Рівень розвитку компетенції залежить від ряду чинників, і недостатній рівень розвитку будь-якого фактору в кінцевому підсумку впливає на кінцевий результат. Тому визначення оцінки компетенції є задачею багатокритеріального вибору, в основі розв'язку якої лежить згортка критеріїв в один узагальнений (інтегральний) критерій.

Якщо припустити, що показники нерівні між собою, то для визначення їх коефіцієнтів вагомості доцільно використати методи ранжирування показників між собою за ступенем важливості, наприклад, за допомогою методу одномірного шкалювання, в основі якого лежить припущення, що оцінки експертів, які залучаються до ранжирування, мають нормальний закон розподілу [1].

Етап 4. Визначення рівня компетентності працівника щодо узагальненої трудової функції та моделювання ризику звільнення співробітника.

Рівень компетентності працівника щодо узагальненої трудової функції визначається одним з методів згортки: адитивної та мультиплікативної. Вагові коефіцієнти трудових функцій визначаються методом ранжирування. Моделювання ризику звільнення співробітника дозволяє визначити категорії співробітники, що знаходяться у зоні можливого звільнення, в тому числі за рівнем стажу роботи та рівнем освіти.

Етап 5. За значенням рівня компетентності працівника щодо узагальненої трудової функції (відповідності посаді) формується відповідне управлінське рішення та порівнюється з результатами моделювання ризику звільнення співробітника. Для рівнів «високий» та «достатній» найбільш оптимальні напрями трудової діяльності працівників при виконанні певного завдання визначаються тими трудовими функціями, за якими отримані найвищі оцінки.

З метою реалізації розробленої математичної моделі оцінювання персоналу розроблено відповідний технологічний інструментарій. Для більш повного і наочного уявлення процесу оцінювання персоналу проектні рішення представлені у вигляді UML-діаграм.

На рис. 1 представлена діаграма варіантів використання.

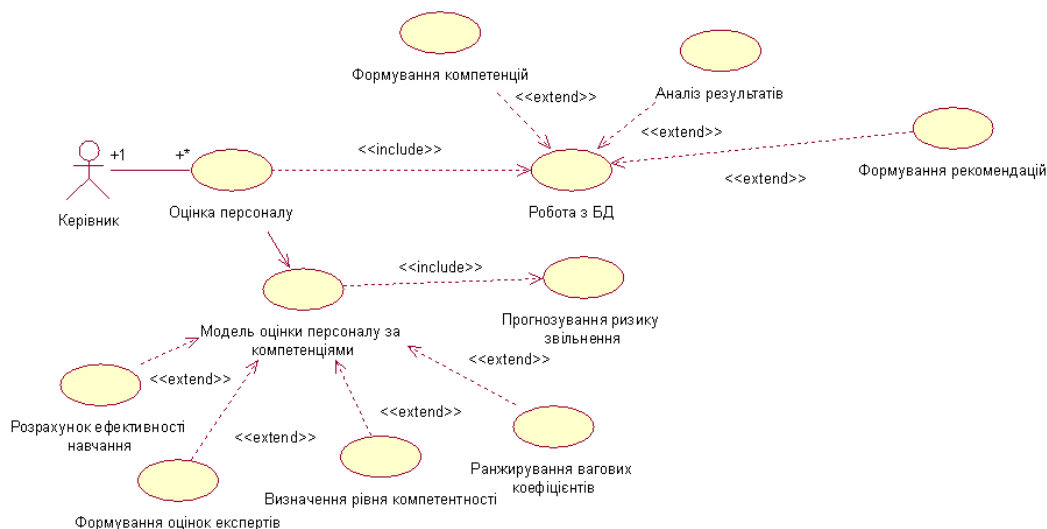


Рисунок 1 – Діаграма варіантів використання

Діаграма класів відображає, зокрема, різні взаємозв'язки між окремими сутностями предметної області (рис. 2).

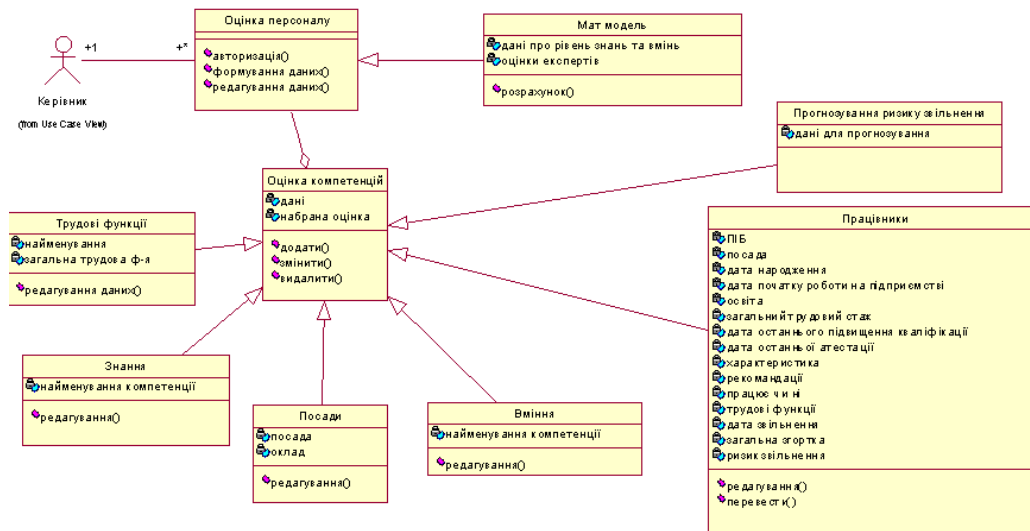


Рисунок 2 – Діаграма класів

Модуль оцінки персоналу має наступні функціональні можливості:

1. обробка експертної інформації статистичним методом;
2. визначення рівня компетентності працівника щодо узагальненої трудової функції;
3. обчислення вагових коефіцієнтів за методом одомірного шкалювання;
4. визначення ризику звільнення працівників;
5. формування рекомендацій по кожному працівнику.

Використанням механізму моделювання ризику звільнення працівників дозволить в подальшому приймати оптимальне управлінське рішення: звільнити працівника або підвищити його конкурентоспроможність шляхом навчання або перепідготовки. Також застосування даного інструменту дозволить організації сформувати оптимальну структуру кадрового складу і вибудувати ефективну кадрову політику, спрямовану на залучення, утримання і розвиток кращих фахівців.

Список використаної літератури

1. Теория выбора и принятие решений: учебное пособие. – М. : Наука. Главная редакция физико-математической литературы, 1982. – 328 с.

УДК 004.02

Щербак В.В., студент 4 курсу
спеціальності «Комп'ютерні науки»
Римар П.В., старший викладач кафедри
комп'ютерних наук та інформаційних
технологій

РОЗРОБКА ТЕЛЕГРАМ БОТУ ДЛЯ ОТРИМАННЯ РОЗКЛАДУ ЗАНЯТЬ