

Богословский А. Н.

студент

4 курс, факультет «Экономический»

Гомельский государственный университет им. Ф.Скорины

Беларусь, г. Гомель

Научный руководитель: Алексеенко Н.А.

кандидат экономических наук, доцент

**ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЯ
ТЕСТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ SPRING FRAMEWORK, НА
ПРИМЕРЕ ОАО «ГОМСЕЛЬМАШ»**

Аннотация: В статье рассматривается практика применения веб-приложения «Оценка компетентности работников предприятия» на базе Spring Framework в ОАО «Гомсельмаш». Описаны функциональные возможности системы и особенности интерфейса, адаптированного под корпоративный стиль.

Ключевые слова: оценка компетентности, информационная система, автоматизация, интерфейс

Bahaslouski A. N.

student

4 course, Faculty of Economics

Gomel State University named after F. Skorina

Belarus, Gomel

Scientific adviser: Alekseenko N. A.

candidate of economic sciences, associate professor

THE PRACTICE OF USING A WEB APPLICATION FOR TESTING PROFESSIONAL COMPETENCIES OF PERSONNEL USING THE SPRING FRAMEWORK, USING THE EXAMPLE OF GOMSELMASH OJSC

Abstract: The article examines the practice of applying the "Enterprise Personnel Competency Assessment" web-application based on the Spring Framework at JSC «Gomselmash». It describes the system's functionality and interface features adapted to the corporate style.

Keywords: assessment, information system, automation, interface

В условиях современной экономики профессиональные компетенции сотрудников являются одним из ключевых факторов успеха предприятия. Для крупных производственных организаций, таких как ОАО «Гомсельмаш», оценка компетенций напрямую влияет на качество продукции и конкурентоспособность. Традиционные методы оценки часто сталкиваются с проблемами субъективности, отсутствия стандартизации и низкого уровня автоматизации. Это подчеркивает необходимость внедрения современных информационных систем (ИС).

Цель данной статьи — представить практику применения веб-приложения «Оценка компетентности работников предприятия» (информационная система (ИС) «ОКРП»). Система направлена на автоматизацию процессов оценки компетенций, повышение прозрачности и объективности данных.

ИС предназначена для различных категорий пользователей внутри предприятия:

– руководители и менеджеры. Директор по персоналу будет использовать систему для анализа кадрового состава, планирования кадровой политики, мониторинга производительности сотрудников и принятия

стратегических решений по развитию персонала. Линейные менеджеры будут использовать систему для управления подчиненными, оценки их компетентности, формирования планов обучения и развития, а также для проведения аттестаций и оценки результатов работы;

– специалисты по управлению персоналом будут заниматься ведением и актуализацией кадровых данных, организацией процессов найма и адаптации сотрудников, контролем за проведением аттестаций, осуществлением мониторинга компетенций сотрудников и выявлением потребности в обучении и разработке программы повышения квалификации;

– сотрудники предприятия. Каждый сотрудник имеет доступ ко всем аттестациям сотрудников, где он может отслеживать собственные показатели, проходить тесты и аттестации, получать обратную связь от руководства. Система позволяет сотрудникам видеть свои карьерные перспективы, понимать, какие компетенции необходимо развивать для повышения в должности.

Основные функции системы включают:

1. Ведение базы данных сотрудников (добавление, изменение, удаление информации).
2. Фиксация и анализ результатов оценки компетенций.
3. Автоматический подсчёт общей компетентности сотрудников.

Эти возможности позволяют централизовать данные о компетенциях, минимизировать ошибки и обеспечить актуальность информации в реальном времени. Особое внимание при разработке информационной системы было уделено дизайну, так как это является очень важным аспектом. Сотрудникам любых категорий должен быть интуитивно понятен интерфейс и с ним не должно возникать каких-либо трудностей. Визуальный дизайн системы создавался, учитывая корпоративный стиль ОАО «Гомсельмаш», а также современные требования к интерфейсу.

Первым делом, когда сотрудник заходит на страницу веб-приложения его встречает страница входа в систему. Ему нужно ввести свой логи и пароль для того, чтобы войти в информационную систему и получить доступ к соответствующим тестам. Страницу входа в систему можно увидеть на рисунке 1.

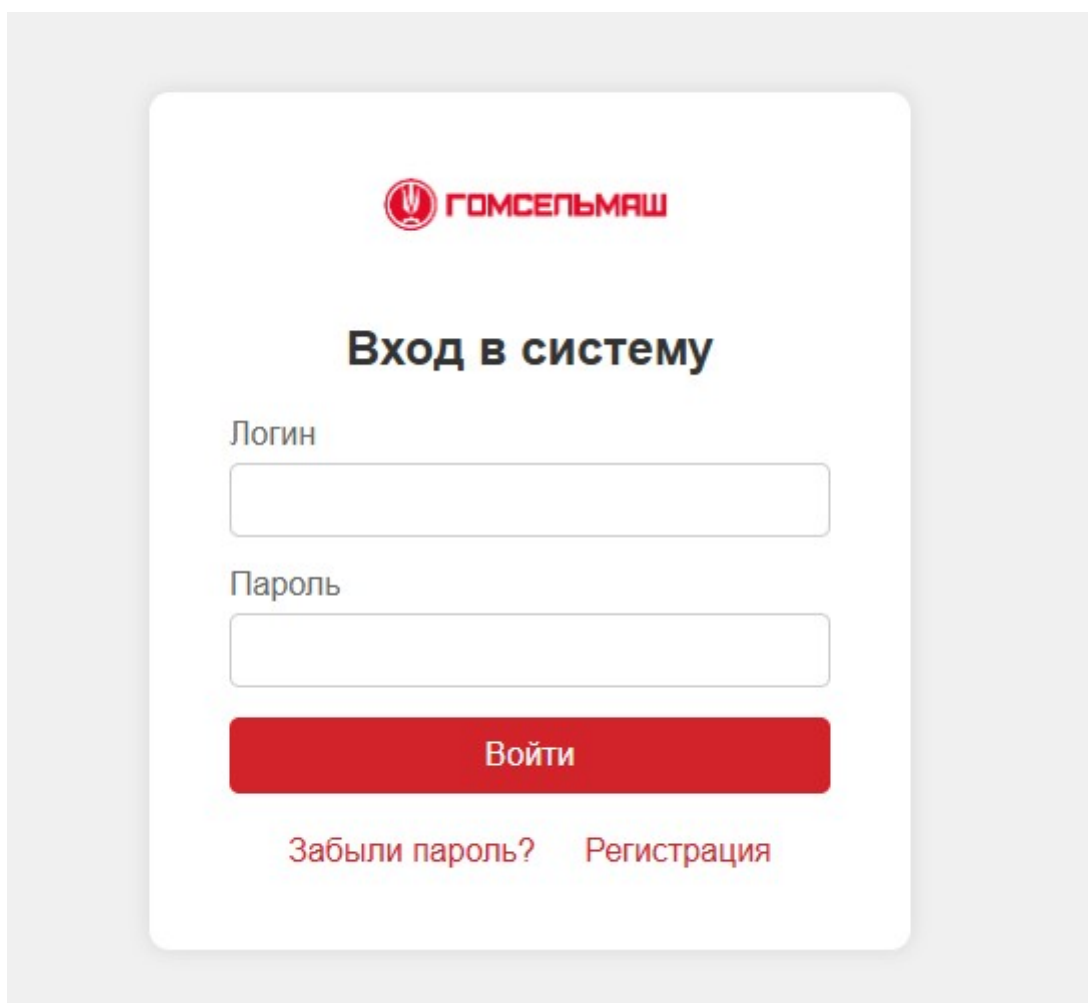
The image shows a login interface for 'ГОМСЕЛЬМАШ'. At the top is the company logo, a red circle with a white stylized 'Г' and the text 'ГОМСЕЛЬМАШ' in red. Below the logo is the title 'Вход в систему' in bold black text. There are two input fields: the first is labeled 'Логин' and the second is labeled 'Пароль'. Below the password field is a red button with the text 'Войти'. At the bottom, there are two links: 'Забыли пароль?' and 'Регистрация'.

Рисунок 1 – Страница входа в систему

Если сотрудник не успел еще зарегистрироваться в системе, то ему нужно будет зарегистрироваться и указать всю необходимую информацию: логин, пароль, фамилию, имя, отчество, номер телефона, наименование структурного подразделения, должность и дату подписания контракта. Ниже можно увидеть страницу регистрации на рисунке 2, которая также выполнена в корпоративных цветах и имеет лого бренда.

ГОМСЕЛЬМАШ

Регистрация пользователя

Логин

Пароль

Фамилия

Имя

Отчество

Номер телефона

Наименование структурного подразделения

Должность

Дата подписания контракта

Зарегистрироваться

Рисунок 2 – Страница регистрации

После авторизации или регистрации пользователь перемещается на главную страницу. Главная страница, в целом, как и все другие страницы, выполнена в сдержанных корпоративных цветах: красный и белый цвета, что подчеркивает принадлежность информационной системы к бренду предприятия. Главную страницу можно увидеть на рисунке 3.

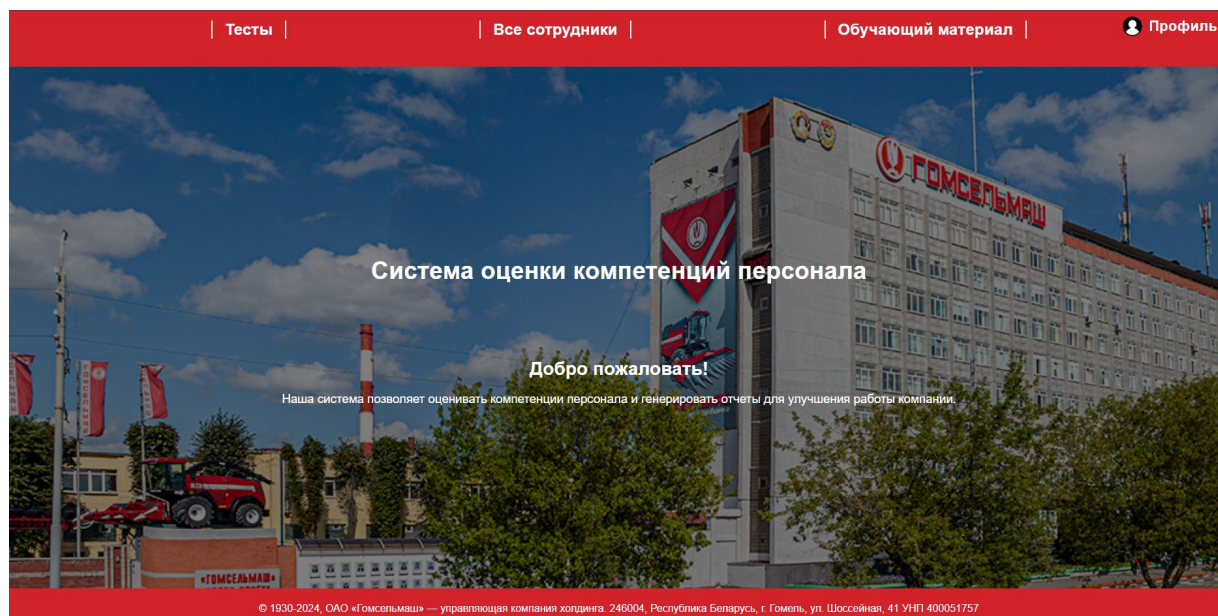


Рисунок 3 – Главная страница

В верхней части страницы размещено навигационное меню, позволяющее пользователю быстро переходить к основным разделам системы: «Тесты», «Все сотрудники», «Обучающий материал», «Профиль». Стоит отметить, что не все разделы видны для всех сотрудников. Например, раздел «Все сотрудники» есть только у сотрудников отдела кадров, они могут просматривать всю информацию о том или ином сотруднике, а также редактировать или удалять ее. Ниже можно увидеть страницу «Все сотрудники» на рисунке 4. На рисунке видно, что есть фильтр по ФИО, так как сотрудников на предприятии очень много, поэтому фильтрация здесь просто необходима для эффективного использования данной функциональности. Справа от каждого сотрудника есть кнопки «Редактировать» и «Удалить». Также стоит упомянуть, что, нажав на ФИО того или иного сотрудника, пользователь перейдет на страницу его профиля. Если нажать на кнопку «Профиль», то там будет точно такая же страница, но уже с данными пользователя. На рисунке 5 можно увидеть эту страницу.

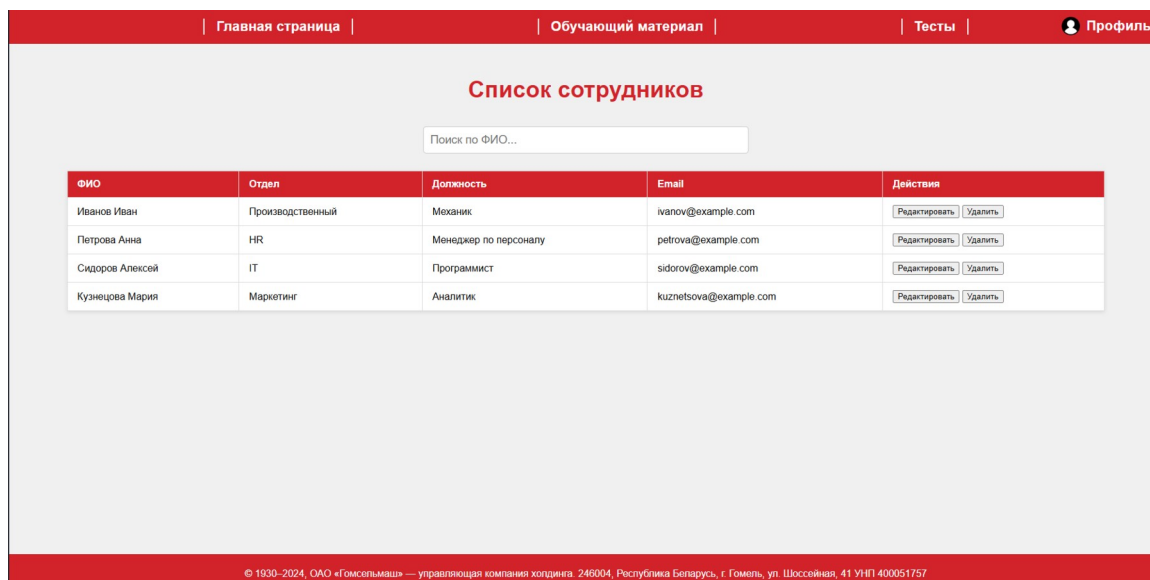


Рисунок 4 – Страница «Все сотрудники»

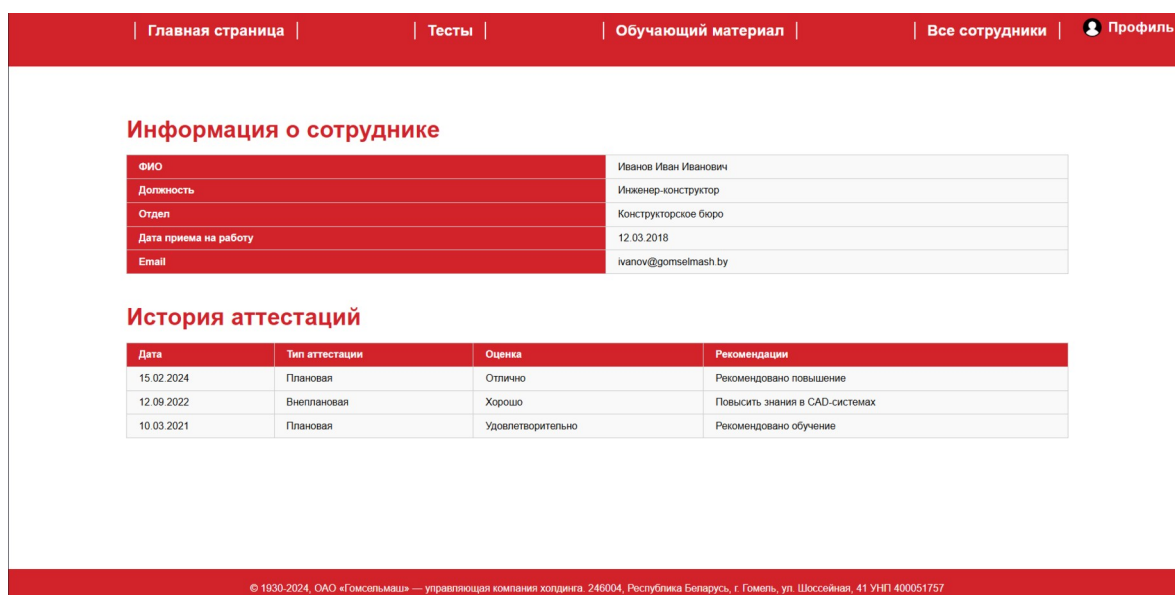


Рисунок 5 – Страница профиля

На странице профиля можно увидеть основную информацию об сотруднике, а также историю его аттестаций, где можно проследить динамику результатов. На рисунке 6 представлена страница с перечнем доступных тестов для сотрудников предприятия. Доступные тесты представлены в виде карточек, каждая из которых содержит название теста, краткое описание и две кнопки «Пройти тест» и «Редактировать тест», важно уточнить, что

кнопка «Редактировать тест» и «Создать тест» доступна только сотрудникам отдела кадров.

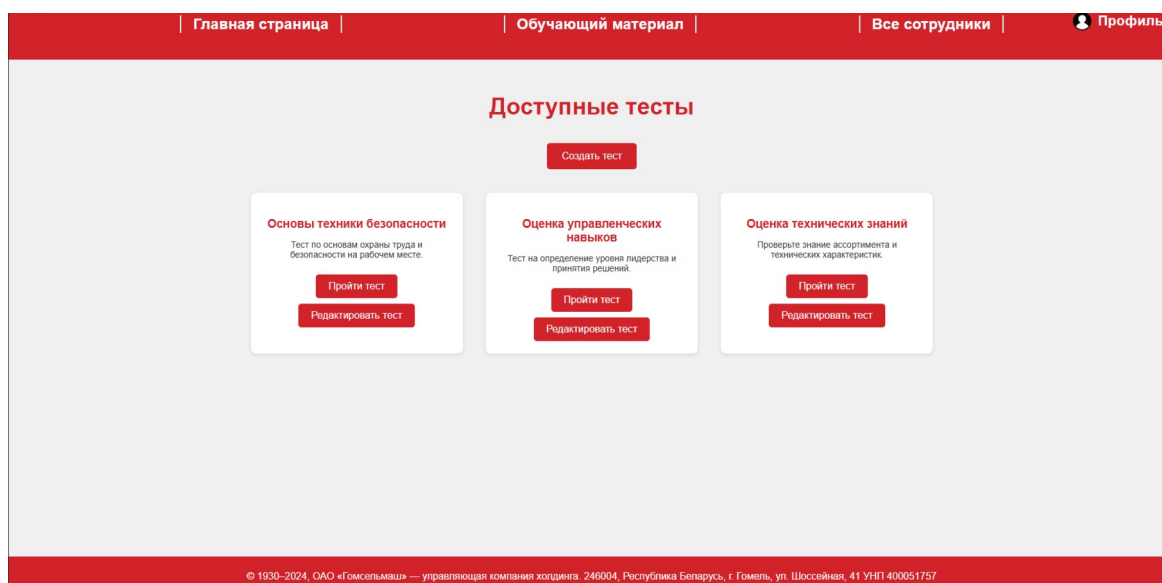


Рисунок 6– Страница доступных тестов

Ниже на рисунке 7 можно увидеть страницу создания теста. На данной странице можно создать до 50 вопросов в одном тесте и до 5 вариантов ответа на каждый из вопросов.

Рисунок 7 – Страница создания тестов

На рисунке 8 можно увидеть последнюю рассматриваемую страницу, а именно страницу с обучающими материалами. Сотрудники отдела кадров, а

также начальники отделов имеют доступ к добавлению новых обучающих материалов, а также к удалению материалов своего отдела.

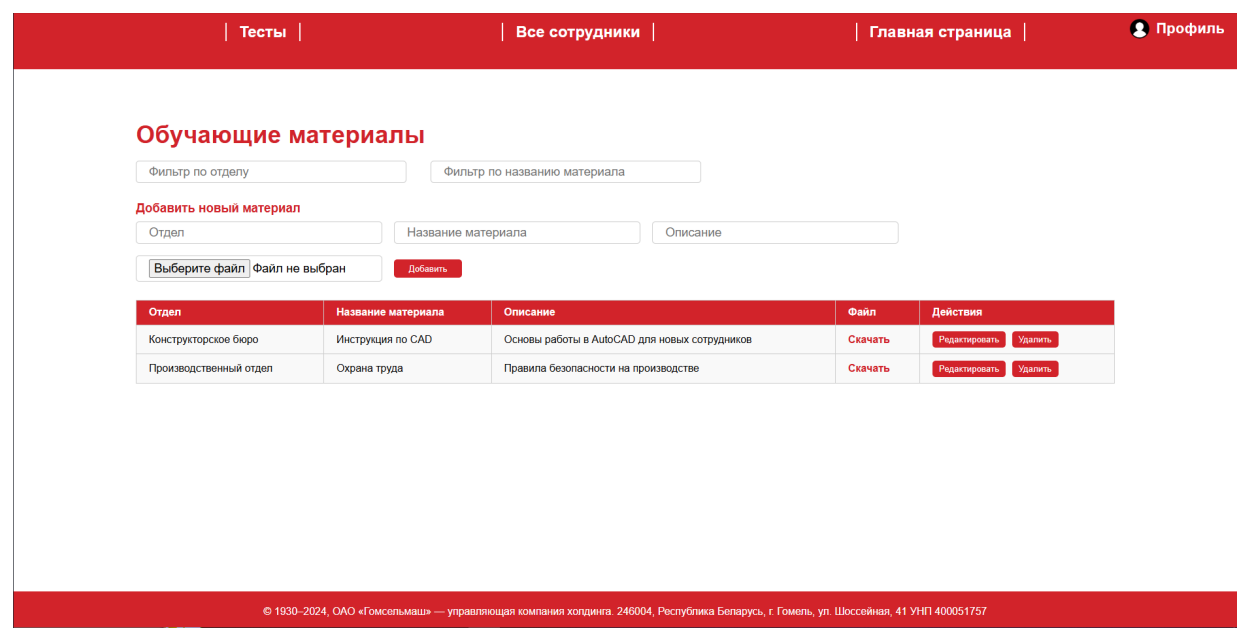


Рисунок 8 – Страница с обучающими материалами

Применение ИС «ОКРП» представляет собой значимый шаг в модернизации процессов оценки компетенций на ОАО «Гомсельмаш». Система автоматизирует оценочные процедуры, повышает объективность и улучшает качество данных для принятия решений. Её внедрение способствует росту эффективности работы предприятия и развитию кадрового потенциала.

Использованные источники:

1. Сайт ОАО «Гомсельмаш» [Электронный ресурс]. – URL: <https://gomselmash.by/>