

також скоротити кількість помилок при роботі користувача з системою. Також корисним може бути проведення проміжних тестувань людьми, які не працюють в сфері ІТ, вони можуть вказати на деякі проблеми, що є неочевидними для розробника.

Після аналізу предметної області потрібно ретельно спроектувати інформаційну систему, витрачений на це час цілком окупиться на етапі підтримки системи. Проблеми, описані вище, можливо вирішити за допомогою приведених способів, або альтернативних їм. Інформаційні технології не стоять на місці, і це означає, що в майбутньому з'явиться ще більше можливостей для управління організаціями та компаніями та допомоги їм.

Список літератури:

1. Проектируем систему управления организации: методология, инструменты, команда [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.businessstudio.ru/articles/article/proektiruem_sistemu_upravleniya_organizatsii_metod/
2. Информационные системы управления [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://spravochnick.ru/informacionnye_tehnologii/setevye_informacionnye_sistemy/informacionnye_sistemy_upravleniya/
3. Информационные системы и технологии [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://spravochnick.ru/informatika/informacionnye_sistemy_i_tehnologii/#klassifikacii-informacionnyh-sistem
4. Поняття та види інформаційних систем [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://aphd.ua/publication-146/>

Особенности программного обеспечения в галузі ІТ для HR-менеджерів

Аль-Савах М.М., Гребенович Ю.Є. Черкаський національний
університет імені Богдана Хмельницького, Україна,
mayada.alsawah1994@gmail.com

The features of software for HR-managers in the IT industry

Al-Savakh M., Hrebenovych Yu The Bohdan Khmelnytsky National
University of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine, mayada.alsawah1994@gmail.com

Abstract

This thesis discusses and briefly describes the features and development of a software product that is needed for comfortable and more efficient work of HR-managers in the IT industry.

В сучасному світі робота з персоналом є важливою складовою ефективною роботи будь-якої компанії. Успіх компанії створює її команда, тому дуже важливо забезпечувати комфортні умови праці для кожного її члена. Такі умови забезпечує HR-менеджер, або менеджер з управління людськими ресурсами. В його обов'язки входять пошук і підбір кадрів, організаційна робота з персоналом і підвищення ефективності роботи співробітників. Крім того, HR-менеджеру необхідно розумітися в психології та менеджменті, адже йому доводиться керувати людьми, вирішувати спірні питання та конфлікти та знаходити індивідуальний підхід до будь-якої людини.

Без HR-менеджерів не обходиться жодна компанія, що працює в галузі інформаційних технологій. Це одна з провідних галузей на українському ринку, експорт якої на сьогодні приносить більше як 5 мільярдів доларів на рік, і яка входить в трійку

найбільших галузей економіки України з експорту послуг. Як і будь-яка галузь, вона має свою специфіку, яка впливає на роботу HR-менеджера в ній.

Сьогоднішні технології дозволяють спрощувати роботу людей. Але проблема в тому, що повноцінний програмний продукт, який буде повністю задовольняти вимогам HR-менеджерів та специфіці роботи в IT-сфері, майже неможливо знайти. Здебільшого це програмний продукт, розроблений для них загалом не орієнтуючись на якусь конкретну галузь, і щоб отримати зручний для роботи продукт, який буде враховувати нюанси роботи в галузі інформаційних технологій, потрібні чималі грошові та часові ресурси. Адже кожен додаткову функцію потрібно додавати до конкретного попередньо обраного програмного продукту.

Розглянемо загалом специфіку праці в IT-сфері. Зазвичай в будь-якій компанії є такі типи робітників: керівництво, HR-менеджери, менеджери проєктів, дизайнери, розробники та тестувальники. Всі, окрім перших двох типів, прикріплюються до одного чи більше проєктів. Тобто для роботи над кожним конкретним проєктом створюється команда з менеджера проєкту, який керує його реалізацією й роботою іншими її членами, одного або більше дизайнерів, зазвичай більше одного розробника та зазвичай одного тестувальника. Крім того, всі дані типи мають рівні, що залежать від професійних навиків та досвіду роботи. Є три таких загальноприйнятих рівнів. За зростанням це junior, middle та senior. Також є проміжні рівні, назви яких можуть трішки відрізнитися від компанії до компанії. Таким чином, потрібен програмний продукт, який дозволить створювати нові проєкти, проглядати список співробітників та додавати їх до проєктів в залежності від рівня їхньої зайнятості та кваліфікованості. Крім того, в IT-компаніях складна ієрархія, яка впливає на запити на відпустку та лікарняний. Такі запити потребують підтвердження від людини, яка стоїть вище за ієрархією. Так для дизайнерів, розробників та тестувальників це менеджери проєктів. Але більшість програмних продуктів не враховують, що кожен з них може працювати на більше ніж одному проєкті, й не надають можливість підтвердження запитів зі сторони двох і більше менеджерів. Це великий мінус, адже потрібна згода всіх менеджерів, щоб взяти відпустку чи лікарняний. Також потрібна можливість перегляду профілю кожного співробітника. В ньому повинна міститися інформація про його спеціалізацію, стаж та професійний рівень, поточний список проєктів, робочі контактні дані, персональні контактні дані та інформація про його захоплення та родину, яка буде використовуватися для планування корпоративів та схожих заходів HR-менеджерами.

В такому програмному продукті має бути три типи користувачів: адміністратори, якими будуть HR-менеджери, менеджери, якими будуть менеджери проєктів, та звичайні користувачі, якими будуть інші працівники компанії. Так адміністратори матимуть можливість реєструвати користувачів, оновлювати їхні дані, керувати запитами на відпустку чи лікарняний та створювати проєкти. Менеджери матимуть можливість створювати проєкти та керувати запитами на відпустку чи лікарняний. Користувачі не матимуть таких привілеїв. Вони зможуть переглядати профілі інших користувачів, обмежено редагувати свій профіль та надсилати запити на відпустку чи лікарняний. І адміністратор, і менеджер, крім своїх додаткових функцій, мають можливості як у звичайних користувачів.

Отже, програмний продукт, який буде задовольняти потреби HR-менеджерів, повинен мати базу даних працівників, профіль кожного працівника з його даними, можливість надсилати запити на відпустки та лікарняні, можливість підтвердження запитів однією або більше людиною та три типи користувачів з різними правами в системі.

Реалізувати дану систему було вирішено у вигляді програмного продукту з клієнт-серверною архітектурою, в якому роль клієнта буде виконувати мобільний додаток. Мобільний додаток було написано під Android. Це операційна система і платформа для мобільних телефонів та планшетних комп'ютерів, створена компанією Google на базі ядра

Linux. Вона є найпопулярнішою операційною системою для телефонів. Так за даними третього кварталу 2014 року у 84% проданих смартфонів була встановлена операційна система Android. Щодо сервера, то його було реалізовано за допомогою фреймворка Spring. В обох випадках для написання коду було використано мову програмування Kotlin.

Розглянемо реалізацію користувацького інтерфейсу. Якщо користувач не авторизований в системі, то він при вході побачить стандартний екран з полями для вводу адреси електронної пошти та паролю, за допомогою яких відбувається авторизація. Після того він бачить основну частину мобільного додатку (рис. 1). Він керується за допомогою головного меню, розташованого внизу екрану. В даному меню є 4 пункти: події, користувачі, профіль та додатковий функціонал.

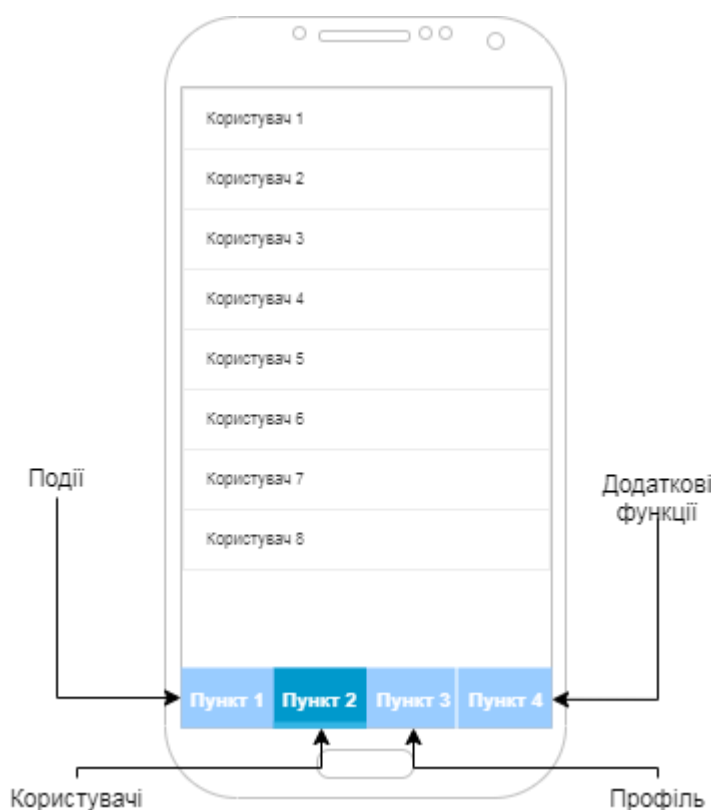


Рисунок 1. Користувацький інтерфейс програмного продукту.

На екрані подій відображаються національні свята, дні народження, річниці, відпустки та лікарняні користувачів системи за поточний місяць.

На екрані користувачів відображається їх список з короткою інформацією (наприклад, фотографія, ім'я та посада).

На екрані профілю відображається профіль поточного користувача, авторизованого в системі.

На екрані додаткових функцій відображається їх список. Це створення запитів на відпустки та лікарняні, керування ними для адміністраторів та менеджерів, вихід з системи тощо.

Список літератури:

1. Кем являються HR-менеджери и чем они занимаются. URL: https://synergy.ru/about/education_articles/speczialnosti/kem_yavlyayutsya_hr_menedzhery_i_c_hem_oni_zanimayutsya (дата звернення 18.05.2020)
2. IT в Україні: куди ми рухаємося. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/future-of-it-ukraine/> (дата звернення 18.05.2020)
3. Android. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Android> (дата звернення 24.05.2020)