

УДК 004(07)

**В.А. Лютаревич**, студент

Омский государственный университет им. Достоевского, г.  
Омск

**А.С. Фатеева**, студент

**Г.В. Никонова**, научный руководитель к.т.н. доцент  
ФГБОУ ВПО «Омский государственный технический уни  
верситет», г. Омск

### **АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА ТЕСТИРОВАНИЯ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ**

Автоматизированная система тестирования кандидатов при приеме на работу предназначена для отдела кадров.

Разработка системы произведена при использовании визуальной среды программирования Borland C++Builder.

Для организации интерфейса системы, а так же для организации работы системы с базами данных использованы такие стандартные компоненты среды Builder как: TForm, TFrame, TTable, TDataSource. Использование этих компонентов обеспечит необходимое качество системы.

Базы данных используемые в системе должны быть защищены от взлома, скачивания или изменения из вне. Для этого использованы методы защиты информации в базах данных предоставляемые компанией Borland.

В любой организации, как большой, так и маленькой, возникает проблема подбора кадров, которые обеспечивали бы наиболее эффективную работу. Рост экономики привел к существенному превышению спроса над предложением на рынке труда. В условиях дефицита квалифицированных кадров компании вынуждены заниматься целенаправленным отбором персонала в соответствии со стратегией организации.

Одной из первостепенных задач информатизации процесса приема на работу стала разработка и сопровождение автоматизированной программы компьютерного тестирования, как

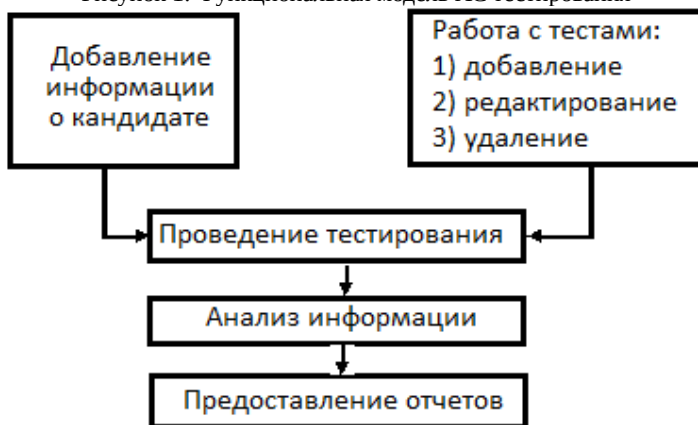
вспомогательного средства контроля знаний. Программа тестирования за счет своей универсальности может быть реализована с небольшими затратами и представляет собой автоматизированную поддержку, позволяющую проводить контроль уровня знаний.

Отдел кадров можно рассматривать как одно из подразделений предприятия по обеспечению исходными ресурсами. В ходе анализа существующей системы определены:

1. Краткая характеристика объекта автоматизации
2. Предметная область
3. Организационная модель отдела кадров
4. Должностные обязанности отдела кадров

После анализа деятельности отдела кадров были определены его функции, по которым можно построить функциональную модель АС тестирования. Она приведена на рисунке 1.

Рисунок 1: Функциональная модель АС тестирования

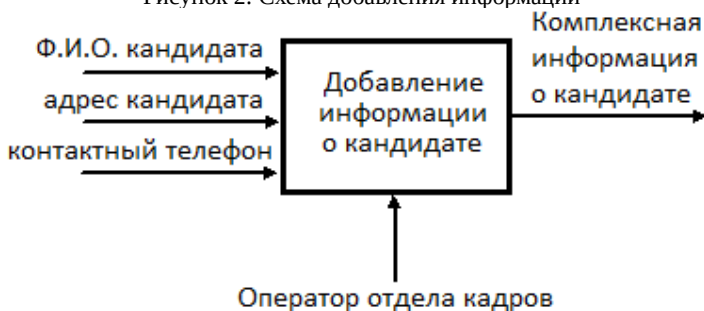


На представленной выше модели представлены функции отдела кадров, которые для достижения функциональной полноты должны быть реализованы в разрабатываемой системе.

Чтобы наглядно представить сохранение информации о кандидатах, составим схему добавления информации о кандидате в нотации методологии SADT. Эта нотация позволяет представить функции предприятия, функциональные связи и данные, которые связывают эти функции. Функции на диаграмме изображаются прямоугольниками, а данные и объекты – стрелками. На рисунке 2 представлена схема добавления информации о кандидате.

Разработка структуры системы тестирования производилась с

Рисунок 2: Схема добавления информации



учетом основных принципов программирования и удобства пользователя.

Структура программного продукта «Автоматизированная система тестирования кандидатов при приеме на работу» представлена на рисунке 3.

«Автоматизированная система тестирования кандидатов при приеме на работу» состоит из двух модулей:

- *Модуль администратора*, который в свою очередь состоит из блока формирования тестов и блока формирования отчетов. В блоке формирования тестов производится регистрация кандидатов пользователей, формирование наименования тем тестирования, формирование вопросов, формирование состава тестов. В блоке формирования отчетов производится просмотр результатов и создание отчетов;
- *Модуль пользователя*, в котором непосредственно осуществляется процесс тестирования.

Таким образом, с помощью компьютера работодатель может достаточно быстро построить систему контрольных или тестовых заданий.

Положительный эффект применения программы тестирования достигается также и за счет возможности автоматического формирования компьютером вариантов контрольных заданий. Из множества заданий, администратор может выбрать подходящие задания в необходимом количестве. Таким путем создается большое количество вариантов заданий требуемой сложности гарантирующее предоставление при контроле разных индивидуальных заданий.

Рисунок 3: Структурная схема «Автоматизированная система тестирования кандидатов при приеме на работу»



Анализ и проверка результатов контрольных также проводится автоматизированным путем. По результатам контроля можно получить автоматически сформулированный итоговый протокол, соответствующий по структуре желанию работодателя.

#### Библиографический список

1. Вендров А.М. CASE-технологии. Современные методы и средства проектирования информационных систем.: Интернет-издание - адрес сайта: <http://case-tech.h1.ru/library/vendrov/index.htm>.
2. Одинцов И.О. Профессиональное программирование. Системный подход. – 2-е изд. перераб. и доп. – СПб.: БХВ-Петербург, 2004.
3. Романов В.П., Емельянов Н.З., Партыка Т.Л. Проектирование экономических информационных систем: методология и современные технологии: Учебное пособие / Романов В.П., Емельянов Н.З., Партыка Т.Л. – М.: Издательство «Экзамен», 2005.
4. Галатенко В.А. Стандарты информационной безопасности /Под ред. академика РАН В.Б. Бетелина / М.: ИНТУИТ.РУ «Интернет-университет Информационных Технологий», 2004.