

– вдосконалена методика розрахунку стійкості баштового крану.

Список використаних джерел

- [1] [Електронне джерело]/ https://wiki.arduino.ru/page/hx_711_with_tenzo/
(дата звернення 2.04.2020)
- [2] [Електронне джерело]/ <https://doc.arduino.ua/ru/hardware/Nano/> (дата
звернення 2.04.2020)
- [3] [Електронне джерело]/
https://www.youtube.com/watch?v=Q7n_78icCnY&t=216s /(дата звернення
2.04.2020)

УДК 519.8

ІНФОРМАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ІТ КОМПАНІЇ

Хованова А.М., Подоляка О.О.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Харків

Для створення будь-якого проекту необхідне розуміння його ефективності з точки зору затребуваності. У наш час дуже поширена проблема підбору персоналу. ІТ компанії динамічно відкривають багато різноманітних вакансій для студентів та вже досвідчених працівників, тому у такому великому потоці людей необхідно не помилитися у виборі. Також дуже часто розходяться думки експертів по підборі персоналу, адже кожному імпонують люди різних типажів. Завдяки цьому актуальною задачею є розробка технології підбору персоналу ІТ компанії.

Технологія ґрунтується на методі аналізу ієрархій (MAI), при якому також допускаються розходження в думках і конфлікти між експертами, як це буває в реальному світі. У програмному вигляді метод використовується як дієвий спосіб підтримки прийняття рішень в результаті розрахунків пріоритетів альтернатив, щоб мінімізувати конфлікти [1-2].

Модель підтримки прийняття рішень дозволяє реалізовувати процес вибору таким чином, щоб групи ієрархій, а точніше загальні властивості, які

їх визначають, були б розглянуті у якості елементів наступного рівня системи. Ці елементи, у свою чергу, можуть бути об'єднані у відповідності з іншим набором властивостей, утворюючи елементи ще одного, більш високого рівня, і так продовжується до тих пір, поки не буде досягнуто єдиний елемент – вершину ієрархій. Такий процес є ієрархічним, тобто є системою накопичених рівнів, кожний з яких складається з багатьох елементів, або факторів. Порівняння залишаються основними складовими вказаної теорії ієрархій, і навіть тоді, коли задача може бути ускладнена умовами наявності зворотного зв'язку між різними рівнями, чи факторами.

Практика прийняття рішень пов'язана із порівнянням альтернатив, кожна з яких задовольняє деякому набору наявних цілей. Мета використання МАІ полягає в отриманні такої альтернативи, яка найбільш повно задовольняє весь набір цілей, а також в отриманні числових коефіцієнтів ваги для альтернатив відносно цілей як нижнього порядку, так і відносно цілей більш високого порядку.

Перевагами такого методу є:

- попарне порівняння. Відсутність необхідності постійно тримати в полі зору всі фактори або групу однорідних факторів, дозволяє експерту сконцентрувати увагу на конкретній проблемі: наскільки перший фактор перевершує другий фактор або поступається йому. Внаслідок цього слід очікувати більш точних результатів;

- доповнюваність вихідної матриці. У практиці досліджень систем нерідко виникають ситуації, коли число факторів, що впливають змінюється. Доводиться додавати, зменшувати або замінювати одні фактори іншими. При використанні МАІ це призводить тільки до необхідності порівняння новопосталих пар або ж до викреслювання рядків і стовпців матриці парних порівнянь, відповідно вилучених з розгляду чинників. Отримані результати попередніх опитувань зберігаються, і повного поновлення анкети, як це відбувається в інших випадках, не потрібно [3];

- наявність вербально-числової шкали. Звичайні числові шкали не

завжди зручні для зіставлення факторів, які висловлюються в різних розмірностях і поняттях;

- вбудований критерій якості роботи експерта. За результатами опитування експерти, як правило, підлягають перевірці. В цьому сенсі наявність в МАІ такої характеристики (параметра), як відношення узгодженості, дуже зручно, особливо при створенні автоматизованого програмно-апаратного комплексу [4-5].

На рисунку 1 зображена схема інформаційної технології вибору персоналу ІТ компанії, яка містить:

- вибір мети прийняття рішень в умовах багатокритеріальності;
- формування певних вимог до персоналу;
- модель вибору персоналу;
- багатокритеріальна оптимізація;
- підсумок та аналіз результатів.

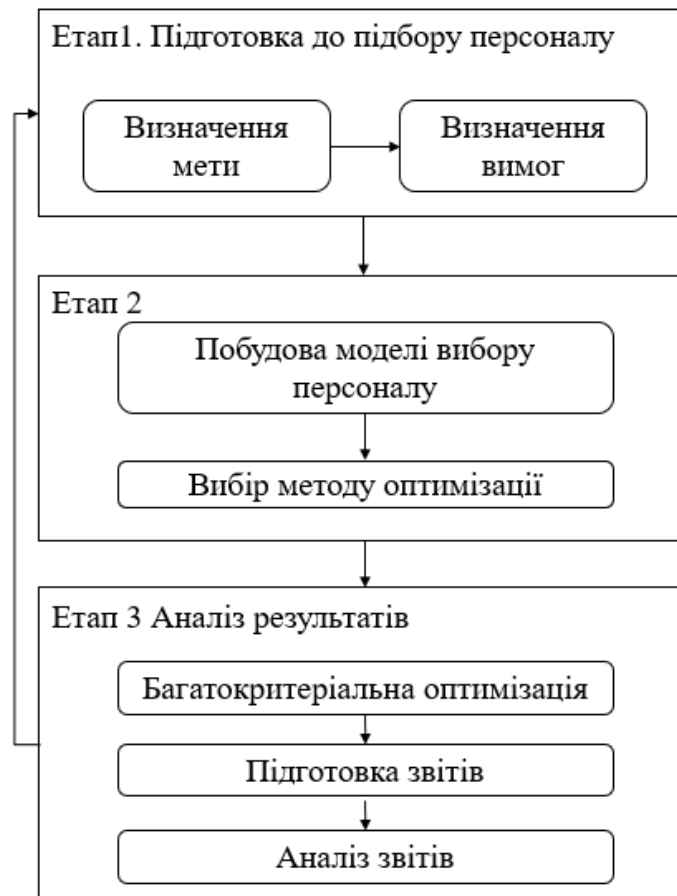


Рисунок 1 – Інформаційна технологія вибору персоналу ІТ компанії

Таким чином інформаційна технологія вибору персоналу ІТ компанії дозволяє удосконалити організаційне управління кадровим забезпеченням.

Список використаних джерел

- [1] Саати, Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий [Текст]: пер.с англ. / Т. Саати. – М.: Радио и связь, 1993. – 278 с.
- [2] Кігель, В. Р. Методи і моделі підтримки прийняття рішень у ринковій економіці [Текст]: моногр. / В. Р. Кігель. – К.: ЦУЛ, 2003. – 202 с
- [3] Методы и средства принятия решений в социально-экономических системах / Петров Э. Г., Новожилова М. В., Гребенник И. В., Соколова Н. А. Херсон: Олди-Плюс, 2003. 380 с.
- [4] Ходаков В. Е., Кирюшатова Е. В. Применение метода анализа иерархий для подбора кадров. Проблемы информационных технологий. 2015. № 1 (17). С. 202–205.
- [5] Тутыгин А.Г., Коробов В.Б. Преимущества и недостатки метода анализа иерархий: Статья. – Известия РГПУ им. А. И. Герцена. Естественные и точные науки. – 2010. – №122.

УДК 004.9

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНА СИСТЕМА ДЛЯ ОБЛІКУ ТОРГОВИХ ОПЕРАЦІЙ ІНТЕРНЕТ-МАГАЗИНУ

Ячменьов А.В., Шумова Л.О.

*Східноукраїнський національний університет імені В. Даля,
Сєвєродонецьк*

За останні роки в Україні значно збільшилася кількість інтернет-магазинів та їх користувачів, і цей сегмент ринку стрімко розвивається [1]. Для більш ефективної організації інтернет-торгівлі широко використовуються сучасні інформаційні технології, а саме: Інтернет-технології для здійснення віддаленого доступу клієнтів, системи управління базами даних для ведення