

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

УДК 331.08

ХОМИЧ
Вероника Николаевна

**МЕТОДЫ И СРЕДСТВА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ИТ-ПРЕДПРИЯТИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание степени
магистра экономических наук

по специальности 1-25 80 08 «Математические и инструментальные
методы экономики»

Минск 2016

Работа выполнена на кафедре экономической информатики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Научный руководитель: **Комличенко Виталий Николаевич**,
кандидат технических наук, доцент (Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, кафедра экономической информатики)

Рецензент: **Гулякина Наталья Антоновна**,
кандидат физико-математических наук, доцент (Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, кафедра интеллектуальных информационных технологий)

Защита диссертации состоится «22» ноября 2016 г. года в 10⁰⁰ часов на заседании Государственной комиссии по защите магистерских диссертаций в учреждении образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» по адресу: 220013, г.Минск, ул. Платонова, 39, 5 уч. корп., ауд. 712, тел.: 293-89-92, e-mail: kafei@bsuir.by.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники».

ВВЕДЕНИЕ

В процессе жизни люди иногда сталкиваются с проблемой изменения условий жизнедеятельности (вынужденно или преднамеренно).

Занимаясь в школе в течение 11 лет, обучаясь в вузе, получая опыт работы на производстве или в фирме, человек формирует у себя образ текущих условий жизнедеятельности, который ему привычен и предсказуем. Таким образом, можно считать, что в этих условиях жизнедеятельности человек находится в адаптированном состоянии.

Когда человеку необходимо изменить условия жизнедеятельности, например, работу, он изучает предложения, создавая в своём представлении образ специалиста, который подходит для данной работы. Далее сравнивает все плюсы и минусы и делает вывод - хотел бы он работать на этом месте. Потом главное для кандидата для конкретного рабочего места состоит в том, чтобы убедить работодателей, что именно он справится с этой работой, притом лучше других, чтобы его взяли на это место.

Возникает проблема: если человек хочет «понравиться» работодателю, то он неизбежно «приукрашивает» свои профессиональные качества, а значит, врёт, создавая из себя образ, нужный работодателю, но не совсем присутствующий в его личности.

В свою очередь, работодатель должен быть максимально обезопасен от возможности такой провокации. Рассогласование получается благодаря несовпадению реального образа кандидата с образом работника, которого желает видеть наниматель, а также образа, создаваемого кандидатом.

Управление этим рассогласованием и сведение его к минимуму до сих пор являются актуальными задачами специалистов, занимающихся подбором кадров на рабочие места.

Ошибка при наборе специалиста, например в ИТ-сфере, может привести к возникновению цепочки взаимосвязанных проблем:

- срывов сроков выполнения той или иной задачи;
- снижению качества полученных от работника результатов;
- обману возложенных надежд (с обеих сторон);
- необходимости устранения ошибок, совершённых неквалифицированным специалистом;
- необходимости поиска нового специалиста;
- упущенной выгоде, выливающейся в весьма ощутимые финансовые убытки;
- и так далее.

По-нашему мнению, внедрение в практику работы профессионально-психологического отбора кандидатов на вакантное место работы дифферен-

циально-деятельностного подхода, разработанного В.В.Егоровым для исследования специфики функциональных действий и операций, осуществляемых операторами, позволит значительно снизить риски, связанные с ошибками при подборе кадров, в частности для ИТ-предприятий.

«Под дифференциально-деятельностным подходом понимается дифференциация испытуемых в зависимости от их психофизиологических потенциальных возможностей эффективного выполнения необходимых действий предстоящей деятельности».

В диссертационном исследовании мы оперируем следующими умозаключениями:

– Учитывая высокую квалификацию нужных специалистов для работы в ИТ-сфере, достаточную специфичность знаний, которой должен обладать респондент, ответственность профессии «программист», или «тестировщик», или др., согласно дифференциально-деятельностного подходу, методики тестирования должны быть такими, чтобы их нельзя было даже при желании обмануть;

– Тестовые методики должны быть по возможности деятельностного типа: «Говоришь, что обладаешь необходимым качеством – продемонстрируй!»;

– Помимо качественных переменных («выполнил – не выполнил»; «хорошо — плохо») тестовые методики должны иметь количественные результаты для экспериментального определения экстремумов в диапазонах данных.

– Полученные результаты экспериментальной работы и анализ опыта профессионального психологического отбора, изложенного в литературных источниках, позволят нам на следующем этапе исследования апробировать комплекс тестовых компьютерных методик для применения в профотборе в ИТ-профессиях (программист, тестировщик, бизнес-аналитик и др.).

– Для применения в процессе отбора кадров для специалистов ИТ-профессий нужно модернизировать старые и создавать новые методики и программно-аппаратные комплексы, учитывающие негативные опыт рассогласования образов: имеющегося в наличии, создаваемого кандидатом и нужного для этой работы.

– Поэтому в нашем исследовании мы предприняли попытку создать программно-аппаратный комплекс на базе известной методики «Тест структуры интеллекта Амтхауэра». В частности нами проведена адаптация теста Р. Амтхауэра для решения проблемы снижения ошибок при подборе кадров ИТ-предприятий.

Таким образом, разработав специальный программно-аппаратный комплекс по оценке необходимых интеллектуальных и психофизиологических возможностей и уровня подготовки кандидатов на должности специалистов ИТ-предприятий, нами будет внесен определенный вклад в решение пробле-

мы снижения риска неверных кадровых решений при подборе кадров путем недопущения к труду лиц, использование психических и физических ресурсов которых может привести к риску появления вышеупомянутых проблем.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время эффективность управления персоналом определяется как важная составляющая обеспечения конкурентоспособности предприятия в процессе долгосрочного развития. Эффективность управления обеспечивается путём правильного и обоснованного принятия управленческих решений, что достигается при помощи применения математических и инструментальных методов и средств.

В диссертационном исследовании мы предприняли попытку снижения рисков неэффективной оценки респондентов в процессах управления персоналом с целью повышения эффективности функционирования компании, в частности, разработаны методика и средства для снижения ошибок при формировании проектных команд и подборе кадров ИТ-предприятия.

Грамотно подобранный персонал для предстоящей работы позволит компании повысить качество и конкурентоспособность создаваемых программных продуктов, а также снизить текучесть кадров и затраты, связанные на обучение новых сотрудников, выйти на новый релевантный уровень.

Гипотеза. Разработка и автоматизация методики комплексной оценки ИТ-специалиста позволит более эффективно и своевременно принимать решения по управлению персоналом, что в свою очередь повысит эффективность и качество работы предприятия в целом.

Область исследования. Содержание диссертационной работы соответствует образовательному стандарту высшего образования второй ступени (магистратуры) специальности 1-25 80 08 «Математические и инструментальные методы экономики».

Объектом исследования являются методы и процессы управления персоналом в деятельности ИТ-предприятий.

Предметом исследования выступают методы оценки профессиональных, умственных и личностных качеств респондентов в процессах отбора и ротации кадров.

Степень разработанности проблемы. В современном мире всё более актуальной становится проблема разработки и совершенствования технических, информационных и организационных методов и средств управления персоналом, работающим со сложными информационными системами и программными продуктами.

Анализ современной научной литературы показывает, что проблема

управления персоналом освещена в большом количестве публикаций. Этой теме посвящены работы таких специалистов как А.Я. Кибанов, Н.И. Шаталова, М.И. Погорелов, А.Г. Галкин, Л.Л. Рыбцова, Л.В. Фотина, И.Н. Ткаченко, и др.

Целью диссертационного исследования является совершенствование процессов управления персоналом на основе разработки инструментальных средств оценки интеллектуальных способностей ИТ-специалистов.

Для достижения поставленной цели были поставлены основные **задачи**:

- Выявить специфику ИТ и проектной деятельности.
- Разработать методику комплексной оценки ИТ-специалистов для оптимизации управления персоналом ИТ-предприятий.
- Разработать математические и инструментальные средства оценки умственных способностей ИТ-специалистов.
- Провести верификацию и апробацию разработанных программных средств.

Теоретическая и методологическая основа исследования.

В основу работы над диссертацией легли материалы известных исследований белорусских, российских и зарубежных специалистов в области управления персоналом, исследования интеллекта, таких как А.Я.Кибанов, М.А.Кремень, В.В.Егоров, Н.И. Шаталова, М.И. Погорелов, Е.Ю. Киреева, А.Г. Галкин, Л.Л. Рыбцова, Л.В. Фотина, И.Н. Ткаченко, Дж. Коттер, и др.

Методологической основой исследования послужили: методика оценки структуры интеллекта Амтхауэра, IQ-тест Векслера, школьный тест умственного развития К.М.Гуревич, 16-тифакторный личностный опросник Кеттела, тест FPI Фрайбургский 12-тифакторный личностный опросник, дифференциально-деятельностный подход, разработанный В.В.Егоровым и методика дальнейшей обработки данных (по В.В.Егорову), полученных с помощью теста структуры интеллекта Амтхауэра, а также информация о поданных заявлениях на дневную бюджетную и платную форму обучения БГУИР за 2013 г.

Информационная база основана на статистических данных, полученных с помощью методики дальнейшей обработки данных (по В.В.Егорову) с помощью теста структуры интеллекта Амтхауэра на контингенте респондентов студентов 4-го курса ФИТУ БГУИР, информации о поданных заявлениях на дневную бюджетную и платную форму обучения БГУИР за 2013 г.

Научная новизна заключается в применении методики дальнейшей обработки тестовых данных (по В.В.Егорову), полученных на основе теста структуры интеллекта Амтхауэра, разработке специального программного продукта оценки интеллектуальных способностей кандидатов на вакантные места ИТ-предприятий, а также апробации функционирования выбранной методики на студентах ФИТУ как будущих потенциальных работниках ИТ-сферы.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Результаты исследования специфики деятельности ИТ и проектных команд.

2. Методика комплексной оценки ИТ-специалистов для более эффективного и оперативного принятия решений по управлению персоналом на основе сравнения количественных и качественных показателей респондентов.

3. Средства автоматизированной оценки интеллектуальных способностей респондентов для поддержки принятия решения по управлению персоналом ИТ-предприятия.

4. Результаты апробации функционирования инструментального средства оценки интеллектуальных способностей показали сильную корреляцию (0,8) между значениями показателей индивидуальных условных баллов и значениями проходных баллов по каждой специальности. Таким образом, разработанные математические и инструментальные средства позволяют объективно сравнивать уровни развития различных интеллектуальных способностей респондентов по количественным эквивалентам в процентах.

Теоретическая значимость диссертации заключается в применении дифференциально-деятельностного подхода, разработанного В.В.Егоровым, и методики дальнейшей обработки данных (по В.В.Егорову), полученных с помощью теста структуры интеллекта Амтхауэра.

Практическая значимость. Знание уровня развития интеллектуальных способностей кандидата на вакантное рабочее место в ИТ-предприятии даст возможность значительно снизить риски при формировании проектных команд и наборе ИТ-специалистов.

Личный вклад соискателя. Все основные результаты исследования, представленные в диссертации, получены соискателем лично. В результате работы над диссертацией разработана и апробирована программная методика оценки интеллектуальных способностей для формирования индивидуального и группового рейтинга.

Апробация и внедрение результатов исследования. Разработанный программный продукт поддержки принятия решения для оптимизации управления персоналом ИТ-предприятий прошел апробацию на специальном контингенте - студентах выпускного курса ФИТУ БГУИР, как будущих потенциальных работников ИТ-предприятий. По результатам диссертационного исследования получен акт внедрения результатов научно-исследовательской работы в учебный процесс (кафедра инженерной психологии и эргономики БГУИР).

Опубликованность результатов диссертации. Основные положения

диссертационного исследования обсуждены на заседаниях кафедры инновационного менеджмента Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета им.В.И. Ульянова (Ленина), на XVII-ой Международной научной конференции в г. Переяслав-Хмельницкий, на XV-ой Международной научной конференции РИНТИ-2016 и опубликованы в сборнике научных трудов XVII-ой Международной научной конференции в г. Переяслав-Хмельницкий (авторский объем 3 страницы).

Область применения. Результаты исследования дают возможность специалистам по управлению персоналом оценивать интеллектуальные способности потенциальных кандидатов на вакантное место в ИТ-предприятия в процессе профессионального психологического отбора и формирования проектных команд, что позволяет выявить группы лучших претендентов.

Структура и объем работы. Структура диссертационной работы обусловлена логикой проведения исследования. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трёх глав с выводами по каждой главе, заключения, библиографического списка и шести приложений.

Полный объем диссертационной работы составляет 149 страниц, включая 23 иллюстраций, 17 таблиц, 1 диаграмму и 39 источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** рассматриваются общие вопросы управления персоналом организации, уточняется актуальность выбранной проблемы исследования, прогнозируются последствия ошибок набора специалистов ИТ-предприятий, обосновывается выбранный подход для достижения целей диссертации.

В **общей характеристике работы** сформулированы актуальность и гипотеза исследования; указаны объект и предмет исследования, области применения, степень разработанности проблемы; обозначены цели и задачи исследования, а также определены теоретическая и методологическая основа исследования. Также в разделе представлены положения, выносимые на защиту, сведения о теоретической и практической значимости, новизне, личном вкладе соискателя, апробации и внедрении результатов исследования, количестве публикаций, структуре и объеме работы.

В **первой главе** «Оценка интеллектуальных способностей как инструмент управления персоналом» рассмотрены основные понятия, задачи и методы управления персоналом; приведены результаты исследования размеров заработной платы специалистов ИТ-компаний.

В данной главе раскрыты основные функции специалистов по работе с персоналом, рассмотрены особенности ИТ-деятельности и деятельности проектных команд, приведена классификация ИТ-проектов, предложена комплексная методика оценки ИТ-специалистов и модель оценки соответствия специалиста на проект в зависимости от типа проекта, рассмотрены процесс отбора и методы оценки персонала; приведены результаты анализа действующих профессиограмм основных ИТ-должностей.

Проведенный анализ существующих современных методик оценки интеллектуальных способностей позволил заключить, что спектр применяемых методик не позволяет в должной мере удовлетворить возрастающие потребности в объективных оценках ПВК кандидатов, претендующих на работу в ИТ-предприятия. На этой основе было принято решение об использовании выбранной методики дальнейшей обработки данных (по В.В.Егорову), полученных с помощью теста структуры интеллекта Амтхауэра, для оптимизации рисков ИТ-предприятия.

По-нашему мнению, внедрение в практику дифференциально-деятельностного подхода к профессионально-психологическому отбору кандидатов на вакантное место в сфере информационных технологий, разработанного В.В.Егоровым, позволит значительно снизить риски, связанные с ошибками при подборе кадров, в частности для ИТ-предприятий.

Во **второй главе** «Модернизация теста структуры интеллекта Амтхауэра с целью оптимизации управления персоналом ИТ-предприятий» нами был подробно рассмотрен тест структуры интеллекта (ТСИ) Амтхауэра, входящие в него субтесты с описаниями и описаны основные этапы её проведения.

В итоге работы над диссертацией мы пришли к выводу, что для достижения целей исследования – оптимизации управления персоналом ИТ-предприятия – возможна модернизация ТСИ Амтхауэра по средствам добавления методики дальнейшей обработки тестовых данных (по В.В.Егорову), полученных с помощью этого классического теста.

Прежде чем применить разработанный нами модифицированный ТСИ Амтхауэра для оптимизации управления персоналом ИТ-предприятий мы предприняли попытку его апробации на группе студентов факультета информационных технологий и управления БГУИР как будущих потенциальных специалистов ИТ-предприятий для формирования индивидуального и группового рейтинга. Проведенная апробация функционирования автоматизированного средства оценки интеллектуальных способностей показала достаточно сильную корреляцию между значениями показателей индивидуальных условных баллов и значениями проходных баллов по каждой специальности. Таким образом, разработанные автоматизированные средства позволяют объективно сравнивать уровни развития различных интеллектуальных способностей респондентов по количественным эквивалентам в процентах (Диаграмма 1).

Аналитические данные, полученные нами в ходе применения выбранной нами методики, позволили определить, что в командном зачете более подготовленными в интеллектуальном плане получают студенты специальности АСОИ ФИТУ БГУИР.

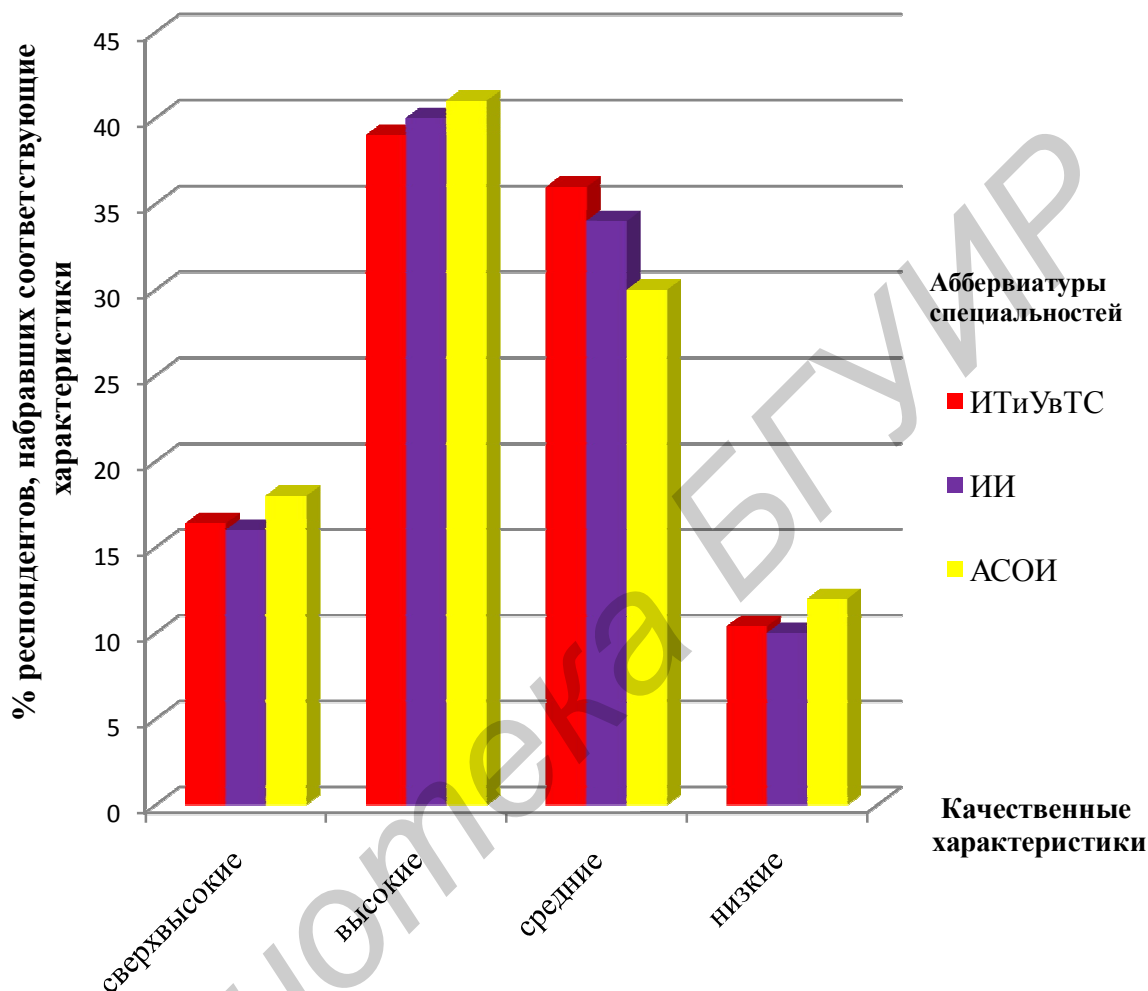


Диаграмма 1 – Процентное соотношение респондентов ФИТУ трёх специальностей набора 2013-го года по четырём качественным характеристикам

Изображенная на диаграмме картина распределения респондентов по качественным характеристикам также подтверждает, что в командном зачете более подготовленными в интеллектуальном плане получают студенты специальности АСОИ ФИТУ БГУИР.

В третьей главе «Разработка программы поддержки принятия решения для оптимизации управления персоналом ИТ-предприятий» приведено обоснование языка программирования, программной платформы и среды разработки; представлены основные возможности программного продукта оценки интеллектуальных способностей респондентов.

Для программной реализации разрабатываемой нами методики было отдано предпочтение платформе .NET на языке C#. Программа была написана в среде разработки Microsoft Visual Studio 2015. В разработанном программном продукте вопросы к тестам хранятся в формате XML, что позволяет в случае необходимости корректировать вопросы, используемые в тесте, не меняя исходного кода приложения.

В результате выполнения респондентом 176-ти заданий теста он в конце получает информацию в виде 10 качественных и количественных значений своих интеллектуальных способностей. Администратор кроме результатов 10-ти параметров каждого респондента имеет возможность оперировать базой данных, содержащей индивидуальные условные баллы респондентов, средние условные баллы по группе (общегрупповые результаты), а также рейтинг лидирующих респондентов (1-е, 2-е и 3-е место) по каждой группе.

Представленные варианты скриншотов программного продукта оптимально подходят, на наш взгляд, для удобства пользования респондентов различных возрастов.

Библиотека БГУИР

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе анализа научной литературы по теме магистерской диссертации, учитывая цели и задачи исследования, нами были рассмотрены основные понятия, задачи и **методы управления персоналом**, определены **особенности ИТ и проектной деятельности**. Определение данных особенностей позволило разработать **методику комплексной оценки ИТ-специалиста**, а также **модель оценки соответствия специалиста на проект** в зависимости от его типа. Настоящая методика, позволяет оценить такие характеристики специалиста, как профессиональные навыки и умения их применять, умственные способности и личностные характеристики, учесть тип проекта и выбранную методологию реализации проектной деятельности на основе внедрения системы весовых показателей качеств, необходимых для конкретного вида деятельности. Мы полагаем, что предложенная нами **методика позволит проводить более качественный и оперативный подбор специалистов** в ИТ-области.

В силу масштабности разработки предложенной нами методики комплексной оценки ИТ-специалистов наше диссертационное исследование направлено на разработку средств оценки умственных способностей респондентов, как центрального, базового элемента настоящей методики. Разработка модели оценки соответствия специалиста на проект в зависимости от его типа займет центральное место в наших дальнейших исследованиях по усовершенствованию методики подготовки альтернатив для принятия обоснованных решений по управлению персоналом. А реализация **развитого дружественного интерфейса** позволит манипулировать показателями с целью получения возможных альтернативных решений на этапе отбора персонала и при формировании проектных команд.

В ходе диссертационного исследования нами был проведён анализ существующих современных методик оценки интеллектуальных способностей, которой позволил заключить, что **спектр** применяемых современных **методик не позволяет** в должной мере **удовлетворить** возрастающие **потребности в объективных оценках** ПВК кандидатов для конкретного вида деятельности в ИТ-предприятиях. На этой основе было принято решение об использовании выбранной методики дальнейшей обработки данных (по В.В.Егорову), полученных с помощью теста структуры интеллекта (ТСИ) Амтхауэра, для более эффективного и оперативного принятия решения по управлению персоналом. По нашему мнению, **внедрение в практику диф-**

ференциально-деятельностного подхода [1] к профессионально-психологическому отбору кандидатов на вакантное место и ротации кадров в сфере информационных технологий, разработанного В.В.Егоровым, **позволяет значительно снизить риски**, связанные с ошибками при подборе и ротации кадров ИТ-предприятий.

В данной работе подробно рассмотрен ТСИ Амтхауэра, входящие в него субтесты с описаниями, описаны основные этапы её проведения. Также нами были разработаны средства оценки интеллектуальных способностей респондентов.

Прежде чем применить разработанный нами модифицированный ТСИ Амтхауэра для более качественного и оперативного подбора специалистов в ИТ-области мы предприняли попытку его апробации на группе студентов факультета информационных технологий и управления БГУИР как будущих потенциальных специалистов ИТ-предприятий для формирования индивидуального и группового рейтинга. Проведенная **апробация функционирования** автоматизированного **средства** оценки интеллектуальных способностей **показала достаточно сильную корреляцию** между значениями показателей индивидуальных условных баллов и значениями проходных баллов по каждой специальности. Поэтому мы считаем, что **автоматизированные** нами **средства позволяют объективно сравнивать уровни развития** различных **интеллектуальных способностей респондентов** по количественным эквивалентам в процентах. Применение автоматизированного ТСИ Амтхауэра для тестирования респондентов в сравнении с бланковой методикой позволяет сэкономить около 12 минут при оценке результатов и порядка 78 минут при проведении данного теста.

Таким образом, можно заключить, что поставленные цели исследования достигнуты, а задачи выполнены успешно.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

[1-А] Хомич, В.Н. К проблеме уменьшения риска неверных кадровых решений при подборе кадров IT-компаний / В.Н. Хомич, В.В. Егоров // Актуальные научные исследования в современном мире: XVII Междунар. научн. конф., 26-27 сент. 2016 г., Переяслав-Хмельницкий. // Сб. науч. трудов – Переяслав-Хмельницкий, 2016. – Вып. 9(17), ч. 1. – В 2-х ч. – С. 9-11.

Библиотека БГУИР

РЕЗЮМЕ

Хомич Вероника Николаевна

Методы и средства управления персоналом ИТ-предприятия

Ключевые слова: управление персоналом, условия жизнедеятельности, психический образ, дифференциально-деятельностный подход, интеллект, способности, математические и инструментальные средства, тест структуры интеллекта Амтхауэра, качественные характеристики.

Цель исследования: совершенствование процессов управления персоналом на основе разработки инструментальных средств оценки интеллектуальных способностей ИТ-специалистов.

Полученные результаты и их новизна:

1. Результаты исследования специфики деятельности ИТ и проектных команд.

2. Методика комплексной оценки ИТ-специалистов для более эффективного и оперативного принятия решений по управлению персоналом на основе сравнения количественных и качественных показателей респондентов.

3. Средства автоматизированной оценки интеллектуальных способностей респондентов для поддержки принятия решения по управлению персоналом ИТ-предприятия.

4. Результаты апробации функционирования инструментального средства оценки интеллектуальных способностей показали сильную корреляцию (0,8) между значениями показателей индивидуальных условных баллов и значениями проходных баллов по каждой специальности. Таким образом, разработанные математические и инструментальные средства позволяют объективно сравнивать уровни развития различных интеллектуальных способностей респондентов по количественным эквивалентам в процентах.

Область применения: Результаты исследования дают возможность специалистам по управлению персоналом оценивать интеллектуальные способности потенциальных кандидатов на вакантное место в ИТ-предприятия в процессе профессионального психологического отбора, формирования проектных команд, аттестации сотрудников.

РЭЗІЮМЭ

Хоміч Вераніка Мікалаеўна

Метады і сродкі кіравання персаналам ІТ-прадпрыемства

Ключавыя словы: кіраванне персаналам, умовы жыццядзейнасці, псіхічны вобраз, дыферэнцыяльна-дзейнасны падыход, інтэлект, здольнасці, матэматычныя і інструментальныя сродкі, тэст структуры інтэлекту Амтхаўэра, якасныя характарыстыкі.

Мэта даследавання: удасканаленне працэсаў кіравання персаналам на аснове распрацоўкі інструментальных сродкаў ацэнкі інтэлектуальных здольнасцяў ІТ-спецыялістаў..

Атрыманыя вынікі і іх навізна:

1. Вынікі даследавання спецыфікі дзейнасці ІТ і праектных каманд.
2. Методыка комплекснай ацэнкі ІТ-спецыяліста для больш эфектыўнага і аператыўнага прыняцця рашэнняў па кіраванні персаналам на аснове параўнання колькасных і якасных паказчыкаў рэспандэнтаў.
3. Сродкі аўтаматызаванай ацэнкі інтэлектуальных здольнасцяў рэспандэнтаў для падтрымкі прыняцця рашэння па кіраванні персаналам ІТ-прадпрыемства.
4. Вынікі апрабыі функцыянавання інструментальнага сродку ацэнкі інтэлектуальных здольнасцяў паказалі моцную карэляцыю (0,8) паміж значэннямі паказчыкаў індывідуальных умоўных балаў і значэннямі прахадных балаў па кожнай спецыяльнасці. Такім чынам, распрацаваныя матэматычныя і інструментальныя сродкі дазваляюць аб'ектыўна параўноўваць ўзроўні развіцця розных інтэлектуальных здольнасцяў рэспандэнтаў па колькасных эквівалентам ў працэнтах.

Вобласць ужывання: вынікі даследавання даюць магчымасць спецыялістам па кіраванні персаналам ацэньваць інтэлектуальныя здольнасці патэнцыйных кандыдатаў на вакантнае месца ў ІТ-прадпрыемства ў працэсе прафесійнага псіхалагічнага адбору, фарміравання праектных каманд, атэстацыі супрацоўнікаў.

SUMMARY

Khomich Veranika Nikalaevna

Methods and tools of personnel management in IT-company

Keywords: personnel management, conditions of vital activity, psychic image, differential-activity approach, intelligence, ability, mathematical and instrumental tools, Amthauer's intelligence structure test, quality characteristics.

Research aim: the development a hardware-software complex for testing candidates for vacant positions in IT companies in order to reduce the risk of incorrect hiring a specialist, which professional qualities don't allow to do their job effectively.

The results and novelty:

1. The results of the study of IT activities and project teams specifics.
2. The methodology of integrated IT-specialists assessment for a more efficient and expeditious decision-making on personnel management on the basis of a comparison of quantitative and qualitative indicators of respondents.
3. Computer-aided assessment of intellectual abilities of respondents to support decision-making on HR IT-companies.
4. The results of functioning testing of the tool for intellectual abilities assessment have shown a strong correlation (0.8) between the values of individual points and the values of a passing score on each specialty. Thus, the developed mathematical tools allow compare the level of development different intellectual abilities of respondents in quantitative equivalents in percentages objectively.

Application area: the results of the research allow HR experts to assess the intellectual abilities of potential candidates for the vacant position in IT companies in the process of professional psychological selection, project teams formation, staff appraisal.