

53. МЕТОДЫ И МОДЕЛИ МНОГОМЕРНОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА КОМПЕТЕНЦИЙ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

Сотников А.В. студент гр. 272303, Липницкая Н.И., ассистент кафедры ЭИ

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Ефремов А.А. – канд. эк. наук, доцент кафедры ЭИ

Аннотация. Данная работа содержит информацию методах и моделях многомерного статистического анализа компетенций ИТ-специалистов. Представлены причины необходимости проведения анализа компетенций сотрудников данной сферы деятельности, а также рассмотрены основные этапы осуществления данного процесса в ИТ-компаниях.

Ключевые слова. Анализ, компетенции, ИТ-сотрудники, методы анализа, этапы анализа, аттестация, ассесмент-центр, собеседование, экспертная оценка, деловые игры.

Все предприятия проходят через сложные периоды. Совокупность факторов может привести к снижению производительности до критического уровня. Как руководители могут понять причины снижения эффективности работы персонала, когда это происходит? Кризисные ситуации часто приводят к использованию плохо подготовленных методов управления, что может создать еще большие трудности.

Для нахождения эффективного решения сначала необходимо получить управленческую информацию. Бухгалтерия может предоставить данные о физических ресурсах, однако где можно получить объективную информацию о компетенциях сотрудников? Существуют специальные методы анализа таких профессиональных качеств [2].

Аттестация. Процедура аттестации должна быть изложена в документе, надлежащим образом утвержденном руководством компании. В ней анализируются квалификация работника, результаты его деятельности, практические навыки и теоретические знания, трудовые и личные качества. Критериями анализа являются профессиональные стандарты, основанные на должности и профессии. Руководство компании оставляет за собой право, проводить аттестацию того или иного сотрудника.

Ассесмент-центр. Современный метод анализа компетенций персонала, позволяющий получить достоверную информацию о личных и профессиональных качествах работников, а также о том, соответствует ли имеющийся персонал целям, политике и структуре организации. Процесс такого анализа состоит из трех этапов:

- Подготовительный этап - определение целей анализа и разработка модели компетенций.
- Разработка процедур, включая сценарии центров оценки, моделирование и адаптация упражнений, определение инструментов оценки и обучение оценщиков и наблюдателей.
- Процедура ассесмент-центра, в которую входят деловые игры, кейсы, групповые дискуссии, индивидуальные интервью и тесты. По результатам мероприятий проводится общая оценка участника — интеграционная сессия и составление отчета. Заканчивается этап предоставлением обратной связи с участниками.

Это самый сложный и трудный метод, который обычно используется только в крупных компаниях [3].

Тестирование. При оценке кандидатов используются как профессиональные, так и психологические тесты. Психометрические тесты используются для определения личностных характеристик сотрудника, а профессиональные - для определения навыков и знаний, необходимых для успешной работы в данной должности.

Собеседование. Метод, основанный на вопросах и ответах. Может быть открытым (неструктурированное интервью) для определения эмоциональной реакции на вопросы. При структурированном интервью вопросы готовятся заранее в соответствии с разработанной схемой. Наиболее эффективные структурированные интервью известны как ситуационные поведенческие интервью, в которых кандидатов просят вспомнить ситуации из их профессиональной деятельности, оценить свою роль в них и воспроизвести модели поведения.

Метод экспертной оценки персонала. При этом эксперт анализирует характеристики сотрудника и делает выводы на основе своего опыта и знаний. Экспертом может быть руководитель организации, а также сотрудник, который знает оцениваемого человека (внутренняя оценка). Внешняя оценка - это оценка, в которой участвуют эксперты из области наблюдения и психологии.

Деловые игры. Анализ компетенций персонала с использованием имитации деловой деятельности. Метод деловой игры моделирует поведение сотрудника в конкретной, желательной сложной, ситуации и позволяет оценить его поведение, стрессоустойчивость, способность принимать быстрые и правильные решения, взаимодействие с коллегами и клиентами [1].

При анализе компетенций персонала очень важно учесть несколько важных принципов: объективность, достоверность, надежность, комплексность и доступность для понимания, которые в равной степени распространялись бы на обе стороны – анализирующую и анализируемую.

Модель навыков является одним из ключевых компонентов в управлении работой команды, поскольку она определяет и передает требования команды.

Многие компании сегодня разрабатывают свои модели компетенции, если не для каждой имеющейся работы, то, по крайней мере, для базовой, по мере того, как все больше приходит к пониманию, что модель компетенции - это эффективный инструмент управления командой на всех этапах работы с персоналом, от набора до завершения. На рисунке 1 показана типовая модель компетенции, используемая для разработки профессиональных стандартов для специалистов в области ИТ.



Рисунок 2.1 - Модель компетенции специалистов в области информационных технологий

Рынок ИТ - это комплекс ИТ-сервисных резервов и операций - ИТ-профессионалов. Эксперты и заказчики сотрудничают посредством автоматизации тематических информационных процессов.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что данная тема имеет высокую актуальность в настоящее время. Анализ компетенций - важнейшее мероприятие для любого предприятия, а в нашем случае для любой ИТ-компании, потому что необходимо сохранять постоянный контроль эффективности сотрудников и общей производительности компании. Я считаю, что собеседование - самый эффективный метод анализа, потому что позволяет обсудить с сотрудником все необходимые вопросы и увидеть его эмоциональное и психологическое состояние, что очень важно при оценивании сотрудников. Касаясь моделей анализа компетенций, стоит добавить, что для решения задачи ИТ-специалист должен формировать владение информационными технологиями профессиональной деятельности, умения взаимодействовать с заказчиком, умения организовывать свою работу и обладать набором личностных качеств. В работе были представлены различные методы и модели многомерного статистического анализа компетенций ИТ-специалистов. Такое разнообразие методов и моделей позволяет провести анализ более обширно и многогранно.

Список использованных источников:

1. Дворцевая, В, Каадзе, А.Г. Оценка персонала: подходы, методы и этапы анализа компетенций персонала / Дворцевая, В, Каадзе, А.Г. — Текст : электронный // Комсомольская правда : [сайт]. — URL: <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html#kompetencij> (дата обращения: 11.04.2023).
2. GeekBrains Оценка компетенций сотрудника: методы, примеры и этапы / GeekBrains. — Текст : электронный // gb : [сайт]. — URL: <https://gb.ru/blog/otsenka-kompetentsij-sotrudnika/> (дата обращения: 11.04.2023).
3. Насейкина, Л. Ф. Методика оценки компетентности будущих ИТ-специалистов / Л. Ф. Насейкина. — Текст : непосредственный // Вестник ОГУ №1. — Оренбург : , 2015. — С. 60-65.
4. Соловьев, Н. А. Профессиональные и личностные качества специалистов в области информационных технологий / Н. А. Соловьев. — Текст : электронный // bstudy : [сайт]. — URL: https://bstudy.net/828515/tehnika/professionalnye_lichnostnye_kachestva_spetsialistov_oblasti_informatsionnyh_tehnologiy?ysclid=lgf1xa9z1u97458733 (дата обращения: 13.04.2023).