

УДК 044.03; 681.518:061

Н.И. Погорелая, М.В. Евланов

Харьковский национальный университет радиоэлектроники, Харьков

## ИССЛЕДОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ И МЕТОДОВ ОЦЕНИВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ ПЕРСОНАЛА В ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ УПРАВЛЕНИЯ IT-ПРОЕКТОМ

Развитие современных организаций, бизнес которых посвящен созданию и внедрению проектов в области информационных технологий (IT-проектов), определяется в общем случае моделью СММ. В соответствии с данной моделью по мере совершенствования методологий управления IT-проектами должно уделяться внимание не только техническим аспектам управления (реестры проектов, инструменты календарного планирования и т.п.), но и исполнителям, каждый из которых обладает различными качествами, навыками и количеством опыта.

Можно утверждать, что создание и развитие системы управления персоналом организации, выполняющей IT-проекты, является одним из обязательных условий повышения уровня зрелости этой организации по модели СММ [1].

Для создания такой системы рекомендуется использовать модификацию модели СММ – модель Р-СММ как глобальную модель управления персоналом в IT-проекте. Эта модель задает цели мероприятий по улучшению процесса управления кадрами. Однако она носит преимущественно описательный и декларативный характер, является плохо формализуемой и выделяет исключительно уровни зрелости, не позволяя при этом оценить количественные и качественные характеристики персонала IT-проекта.

Как правило, команда исполнителей IT-проекта формируется как единое целое из априорно независимых элементов, которые представляют собой отдельных людей. Основной задачей при этом становится подбор персонала, который выполнит проект в установленные сроки с использованием ограниченного количества ресурсов [2].

Для решения этой задачи с учетом целей, определенных в соответствии с моделью Р-СММ, менеджеру IT-проекта рекомендуется использовать наборы моделей и методов оценки трудовых ресурсов IT-компаний. Однако эти модели и методы не гарантируют невозможность разрушения команды разработчиков IT-проекта в процессе выполнения этого проекта.

Кроме того, данные модели и методы позаимствованы из прикладной психологии и, вследствие этого, практически не формализованы и носят описательный характер. Необходимо также учесть, что существующие технологии управления проектами практически не рассматривают задачи управления персоналом.

Учитывая указанные выше обстоятельства, для служб управления персоналом IT-компаний наряду с традиционными функциями на первый план выходят задачи мониторинга и развития профессиональных компетенций сотрудников, а также задачи оптимизации формирования проектных команд.

Возникает необходимость в удобной информационной технологии учета и обновления данных об уровне квалификации сотрудников, их карьерном росте, обучении, сертификации и проведении аттестации.

Автоматизация решения этих задач повышает прозрачность и предсказуемость работы IT-компаний, а также позволяет ввести измеримые критерии эффективности деятельности как отдельных сотрудников, так и команд в целом.

Поэтому предлагается провести исследование существующих моделей и методов оценки квалификации персонала IT-компаний с целью выработки способов их формализованного представления и реализации в рамках существующих информационных технологий управления IT-проектами.

### Список литературы

1. Шафер, Д. *Управление программными проектами: достижение оптимального качества при минимуме затрат: пер. с англ. [Текст] / Д. Шафер, Ф. Фатрелл, Т. Роберт. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 1136 с.*
2. Зелинский, С.Э. *Автоматизация учета персонала [Текст]: практическое пособие / С.Э. Зелинский – К.: ЦУЛ, 2003. – 678 с.*