

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ІТ-КОМПАНІЇ

Губаренко М.С.

Науковий керівник – к.т.н., доц. каф. СТ Губаренко Є.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки

(61166, Харків, просп. Науки 14, каф. Системотехніки, тел. 057 702-13-06)

e-mail: maryna.solona@nure.ua

An approach is described that will reduce the time spent on adaptation of employees, increase of efficiency of work of the employee in a group and the whole team as a whole, that will lead to increase of profit and degree of satisfaction of clients, and also increase of level of psychological comfort in teams.

Підбір фахівців є невід'ємною частиною роботи кожної організації. Маленькі організації віддають перевагу підбору вже готових спеціалістів, та основуються на відборі найкращих фахівців, оцінюючи тільки їх професійні навички та знання. Середні компанії віддають перевагу підбору молодих та перспективних людей та виховання з них спеціалістів у рамках власної компанії. Багато компаній віддають перевагу комунікаційним навичкам та вмінням людей пристосовуватись до нових обставин, ніж їхнім суцільно професійним знанням.

Великі ІТ-компанії, співробітникам яких доводиться працювати над різноманітними проектами у рамках різних по величині та силі командах доводиться вирішувати задачі підбору, як професійних, так і молодих працівників, а також наступну задачу формування сильної та ефективної команди з відібраних працівників для роботи над проектом.

Важливим фактором, який може сприяти здійсненню ефективного управління, є добре підібраний, керований, швидко та гнучко реагуючий на будь-які зміни в зовнішньому середовищі персонал.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що особливої важливості набуває ефективне управління проектами, за рахунок раціонального формування команди проекту. Якщо команда успішна, її члени взаємозалежні, у них є підстави для спільної роботи і вони віддані їй. Відповідальність лежить на команді в цілому, а учасники проекту перебувають в стані помірної конкуренції і конфлікту.

Ознаками поганої команди є фрустрація, особисті конфлікти і нездорова конкуренція, непродуктивні наради, брак довіри і впевненості в менеджері проекту.

Формування команди проекту – окреме завдання рекрутера, коли всі зусилля спрямовані на об'єднання кваліфікованих фахівців в групу, здатну самостійно проектувати і реалізовувати функціональні завдання проекту. Кандидати, які претендують на місце в команді, пропонується оцінювати за такими критеріями: рівень інтелекту, комунікабельність і професійні навички, необхідні для виконання роботи над проектом. Сенс командної роботи по реалізації ІТ-проекту полягає в можливості синергічного ефекту

від об'єднання зусиль окремих фахівців в групу, тобто в досягненні стану, при якому ціле більше, ніж сума його складових частин.

При наявності сформованої команди пропонується кількісно оцінити ефективність її роботи за допомогою наступних характеристик: якість виконання поставлених завдань, час, витрачений на виконання цих завдань, час, витрачений на адаптацію кандидатів в команді.

Для досягнення поставленої мети необхідно знайти вирішення наступних завдань:

- оцінювання кандидатів;
- формування груп кандидатів для навчання, резерву та роботи над проектами;
- вибір найефективнішого варіанту сформованих груп;
- оптимізація структури для підвищення ефективності взаємодії в команді.

Професійний («правильний») процес рекрутингу складається з семи етапів: проведення аналізу роботи; визначення методів пошуку кандидатів; залучення кандидатів; аналіз резюме і анкетних даних; проведення первинної співбесіди; проведення відбіркового інтерв'ю; прийняття рішення.

До основних сучасним методам відбору персоналу можна віднести : анкетування; попереднє інтерв'ю або співбесіду; тестування; діагностичне інтерв'ю (співбесіда); перевірка рекомендацій і послужному списків; медичне обстеження.

Цільовою функцією будь-якого підприємства є максимізація прибутку. Показники умовно можуть бути розбиті на показники доходу ( $D$ ): якість продукту, який максимізується; часу, виконання проекту, який мінімізується; часу адаптації, який мінімізується. Та показники витрат ( $Z$ ): витрати на заробітну плату який мінімізується; витрати на обладнання який мінімізується; час на оптимізацію коду, який мінімізується.

У разі якщо показники доходу та витрат можуть бути представлені у єдиній розмірності, тоді може бути використана наступна модель:  $P=D-Z$ .

У зв'язку з необхідністю перебирати безліч кандидатів, пропонується часткова автоматизація процедури розподілу кандидатів по групам і оцінки ефективності кожної групи.

Описано підхід який надасть можливість зменшення витрат часу на адаптацію співробітників, підвищення ефективності роботи співробітника в групі і всієї команди в цілому, що призведе до збільшення прибутку і ступеня задоволеності клієнтів, а також підвищенню рівня психологічного комфорту в командах.