

УДК 331.1

Бурцева Анастасия Дмитриевна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Магилёва Анастасия Евгеньевна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Павлова-Рыжова Екатерина Романовна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Тохтуева Виктория Андреевна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Чаплынская София Сергеевна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИТ ПЕРСОНАЛА С
ВЫСОКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В КРУПНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ**

Аннотация:

В статье рассматривается значимость универсальных компетенций ИТ персонала с высоким потенциалом для повышения их личной эффективности в контексте информационных технологий. Исследование представляет анализ уровня развития компетенций, использование моделирования для оценки их развития, проведение психодиагностики и интервью по компетенциям. На основе проведенного авторами исследования представлены результаты анализа текущего уровня развития универсальных компетенций ИТ персонала в сравнении с минимальным допустимым уровнем, установленным руководством организации.

Ключевые слова:

ИТ-персонал, развитие компетенций, психодиагностика, интервью по компетенциям, паспорт сотрудника, модель компетенций, универсальные компетенции ИТ-персонала.

Актуальность информационных технологий в современном обществе неоспорима, особенно в контексте успешного функционирования организаций. Основная концептуальная идея статьи заключается в развитии универсальных компетенций ИТ персонала для повышения их личной эффективности. Целью данного

исследования является анализ уровня развития универсальных компетенций ИТ персонала с высоким потенциалом.

В исследовании были рассмотрены: сущность компетенции в управлении персоналом, Soft Skills, Hard Skills и их составляющие, а также выделены необходимые навыки, которые требуются эффективному ИТ специалисту. Для эффективного развития универсальных компетенций в ИТ сфере используется технология моделирования, с помощью которой возможно создать модель поведения, описывающую желаемые уровни компетенций и позволяющую оценить текущий уровень сотрудников [1]. Разобрав стандарты качества формирования модели компетенций, в ходе исследования была разработана четырехуровневая модель универсальных компетенций для ИТ специалиста, в которую включены четыре уровня (1 уровень – уровень некомпетентности, 2 уровень – уровень ограниченной компетентности, 3 уровень – уровень базовой компетентности, 4 уровень – уровень эксперта), на каждом из которых по три поведенческих индикатора, а также следующие компетенции: умение работать в команде, креативность в решении профессиональных задач, планирование, усидчивость/уравновешенность, адаптивность, целеустремленность, самодисциплина и вовлеченность.

Методология исследования включала проведение психодиагностики уровней развития универсальных компетенций ИТ персонала, интервью по компетенциям и анализ текущего уровня развития универсальных компетенций. С помощью диагностических методик, а именно: диагностика межличностных отношений, методика определения социальной креативности личности, опросник «Тайм менеджмент. Психодиагностика управления временем», тест на определение уровня вовлеченности персонала «Gallup Q12», методика «Самооценка психологической адаптивности», проводилась оценка текущего уровня развития универсальных компетенций ИТ персонала.

Разработано и проведено интервью по компетенциям ИТ персонала: составлены специальные вопросы на оценку каждой компетенции, это позволило более точно и систематически оценить навыки и знания кандидатов в соответствии с требованиями и ожиданиями компании. С целью оценки степени выраженности необходимых навыков также найдены и предложены диагностические методики (тесты).

Результаты анализа текущего уровня развития универсальных компетенций, в сравнении с результатами минимального допустимого уровня компетенций, определенного руководством организации (рис. 1), показали:



Рисунок 1 – Общий результат целевой группы сотрудников

- 1) По компетенции «умение работать в команде» - 83,3% соответствуют 3 уровню, 16,7% соответствует 4 уровню. 1 сотрудник имеет уровень компетенции выше минимального уровня, 5 сотрудников имеют уровень, соответствующий минимальному уровню компетенции.
- 2) По компетенции «креативность» - 50% соответствуют 3 уровню, 50% соответствуют 4 уровню. Все сотрудники имеют уровень компетенции выше минимального уровня.
- 3) По компетенции «планирование» - 33,3% соответствуют 3 уровню, 66,7% соответствуют 4 уровню. Все сотрудники имеют уровень компетенции выше минимального уровня.

- 4) По компетенции «усидчивость» - 16,7% соответствует 3 уровню, 83,3% соответствуют 4 уровню. 5 сотрудников имеют уровень компетенции выше минимального уровня, один сотрудник имеет уровень, соответствующий минимальному уровню компетенции.
- 5) По компетенции «адаптивность» - 66,7% соответствуют 3 уровню, 33,3% соответствуют 4 уровню. 2 сотрудника имеют уровень компетенции выше минимального уровня, 4 сотрудника имеют уровень, соответствующий минимальному уровню компетенции.
- 6) По компетенции «целеустремленность» - 100% соответствуют 4 уровню. Компетенция развита в полной мере. Все сотрудники имеют уровень компетенции выше минимального уровня.
- 7) По компетенции «самодисциплина» - 50% соответствуют 3 уровню, 50% соответствуют 4 уровню. 3 сотрудника имеют уровень компетенции выше минимального уровня, 3 сотрудника имеют уровень, соответствующий минимальному уровню компетенции.
- 8) По компетенции «вовлеченность» - 16,7% соответствует 3 уровню, 83,3% соответствуют 4 уровню. Большинство сотрудников имеют уровень компетенции выше минимального уровня.

После анализа результатов были разработаны индивидуальные паспорта сотрудников, принявших участие в данном исследовании, включающие в себя информацию по результатам тестирования и интервью, а также выводы по каждой компетенции. Разработаны рекомендации по развитию универсальных компетенций для ИТ персонала, а также для начальников отделов с целью поддержания/повышения уровня компетенций сотрудников, в виде форматов альтернативного образования: мастер-классы, тренинги, семинары, книги и фильмы, различные упражнения.

Перспективы дальнейшего исследования данной проблематики будут включать более глубокий анализ эффективности методов развития универсальных компетенций ИТ персонала и их влияния на результативность организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Вестник евразийской науки. 2017. №1 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-napravleniya-teoreticheskikh-i-metodicheskikh-razrabotok-v-oblasti-upravleniya-rol-soft-skills-i-hard-skills-v-professionalnom> (дата обращения: 15.01.2024).

Burtseva Anastasia Dmitrievna,
student,
department of personnel management and psychology,
Ural Institute of Humanities,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Magileva Anastasia Evgenievna,
student,
department of personnel management and psychology,
Ural Institute of Humanities,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Pavlova-Ryzhova Yekaterina Romanovna,
student,
department of personnel management and psychology,
Ural Institute of Humanities,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Tokhtueva Victoria Andreevna,
student,
department of personnel management and psychology,
Ural Institute of Humanities,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Chaplynskaya Sofia Sergeevna,

student,

department of personnel management and psychology,

Ural Institute of Humanities,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

MANAGING THE PERSONAL PERFORMANCE DEVELOPMENT OF HIGH-POTENTIAL IT STAFF IN A LARGE ENERGY COMPANY

Abstract:

The article emphasizes the significance of universal competencies of high-potential IT personnel for increasing their personal effectiveness in the context of information technology. The research presents the analysis of the level of competencies development, the use of modelling to assess their development, conduction of psychodiagnostics and interview on competencies. Based on the research conduct by the authors, the results of the analysis of the identify the level of development of the competencies of IT personnel in comparison with the minimum acceptable level established by the organization's management are presented.

Keywords:

IT staff, development of competences, psychodiagnosis, competency-based interviewing, employee passport, competence model, universal competences of IT personnel