

УДК 004.415

## ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА ИТ-КОМПАНИИ

Панько А.А., Гринько А.В.

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» Филиал «Минский радиотехнический колледж»,  
г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: Сальникова Е.А. - преподаватель первой категории, магистр

**Аннотация.** Термин «диагностика персонала» имеет широкое значение. Он анализирует не только уместность сотрудника на данном рабочем месте, а также его эффективность в достижении целей и как они влияют на благополучие и развитие компании. Оценка знаний сотрудников ИТ-компании позволяет понять, сможет ли специалист выполнить ту или иную задачу, работать в команде и корректно анализировать поставленные цели. Все эти данные помогут повысить эффективность производительности компании.

**Ключевые слова:** диагностика персонала, оценка знаний, производительность, эффективность.

**Введение.** Компании, которые используют инструменты оценки знаний, на 36 % чаще будут удовлетворены своим новым наймом людей. Стажеры и студенты, оцениваемые с помощью онлайн-тестов и викторин, как правило, лучше справляются в классах. Диагностика персонала ИТ-компании – это метод комплексной оценки знаний подчинённых, ориентированный на понимание профессиональных, психологических качеств сотрудника [1].

**Основная часть.** Регулярный анализ компетенций, эффективности, профессионального роста и результатов работы сотрудника в компании с предоставлением обратной связи может положительным образом сказаться на развитии бизнеса. Оценка персонала является частью системы управления эффективностью, которая включает все рабочие взаимодействия между сотрудником и руководителем. Как правило, существует два основных подхода к оценке эффективности работы сотрудника. Первый – оценка на основе результата, второй – процессно-ориентированная оценка. В первом случае сотруднику назначается определённая задача с конкретным исходом её выполнения. Если цель достигнута – можно не сомневаться в профессионализме этого работника. Процессно-ориентированная модель считается более продвинутой, так как в данном случае отслеживается не только результат, но и процесс выполнения поставленной задачи.

Руководителям ИТ-компаний стоит сосредоточиться на процессно-ориентированной модели оценки, поскольку это не оставит серьёзных пробелов в осведомлённости о состоянии дел на собственном предприятии [1].

Каким образом использовать диагностику персонала ИТ-компании для улучшения бизнес-операции на предприятии? Первый подход очевиден: основываясь на результатах оценки эффективности работы подчинённых, можно принимать соответствующие управленческие решения, такие как перераспределение задач, изменение графиков работы, определение новых методов мотивации и так далее.

Второй подход – проведение тестирования. Этот способ подойдёт для получения технической и теоретической информации от персонала. Большое преимущество такой стратегии – она не требует большого количества времени. Однако такая система оценки знаний подойдёт не для всех, так как тестирование не включает моделирование ситуации в реалистичных условиях.

Третий подход – получение обратной связи от команды. Работа в команде – одно из самых важных качеств хорошего специалиста. Каждый отдельный член команды требует определённых условий, правил и времени выполнения поставленной задачи. Однако исход должен быть один – удовлетворение требований заказчика. Не все специалисты способны пойти на жертвы ради достижения поставленных компанией целей.

Четвёртый подход является представителем модели оценки на основе результатов – отзывы клиентов. Разница с указанными выше способами диагностики персонала в том, что руководитель оценивает уже выполненные и приведённые в эксплуатацию продукты [2].

Чтобы полностью понять роль оценки знаний сотрудников для IT-компании, следует разобрать преимущества, которые можно приобрести при внедрении диагностики персонала.

Влияние диагностики персонала IT-компании для правильного планирования и развития бизнеса. Зная квалификацию и перспективу своих сотрудников, руководители и менеджеры могут правильно выстраивать стратегию роста и понимать, достаточно ли человеческого ресурса на данный момент или необходимо нанять дополнительную команду или специалистов.

Влияние диагностики персонала IT-компании для повышения производительности. 92 % работников утверждают, что даже отрицательная обратная связь, которая подаётся правильно и корректно, способна мотивировать сотрудника и в результате повысить производительность и эффективность его работы.

Система диагностики персонала IT-компании для снижения текучести кадров. Компании, которые предоставляют регулярную обратную связь своим работникам, имеют текучесть кадров на 14,9 % ниже, чем у организаций, где сотрудники не получают никакой оценки. Более того, диагностика персонала позволяет сформировать позитивную рабочую атмосферу между коллегами и руководителями. Такой способ оценки обосновано показывает, какой работник находится на своем месте и насколько ценности организации и сотрудников совпадают, а какому сотруднику будет комфортнее в другой компании [3].

**Заключение.** Диагностика персонала IT-компании предлагает больше, чем просто проверка работоспособности IT-системы. Оценка знаний даёт организации ценную информацию о том, подходит ли существующая политика работы для достижения поставленных бизнес-целей.

Диагностика персонала не только говорит о производительности каждого специалиста, но и вносит определённый вклад в долговечность, рост и процветание организации. Понимание сильных и слабых сторон IT-инфраструктуры поможет команде определить, что именно необходимо каждому отдельному специалисту для дальнейшего роста и развития [3].

### **Список литературы**

1. Коллинз Дж., *От хорошего к великому* [пер. с англ.]/ Дж. Коллинз – 2001 – с. 300.
2. Синек С., *Начни с «почему»* [пер. с англ.]/С. Синек – 2011 – с. 234..
3. Айгер Б., *Умение предвидеть. Чему я научился за 15 лет на посту главы Walt Disney* [пер. с англ.]/ Б. Айгер – 2011 – с. 123.

UDC 004.415

## **IT-COMPANY EMPLOYEE ASSESSMENT**

*Panko A.A., Grinko A.V.*

*Educational institution "Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics"  
branch "Minsk Radio Engineering College", Minsk, Republic of Belarus*

*Scientific supervisor Salnikova E.A. - teacher of the first category, master*

**Annotation.** The term "employee assessment system" has a broad meaning. He analyzes not only the relevance of the employee in this workplace, but also his effectiveness in achieving goals and how they affect the well-being and development of the company. Assessment of the knowledge of employees of an IT company allows you to understand whether a specialist will be able to perform a particular task, work in a team and correctly analyze the goals set. All this data will help to increase the efficiency of the company's productivity.

**Keywords.** Assessment system, knowledge assessment, productivity, efficiency.