

## КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ПРОЕКТОВ В ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

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

Лях Ю.В.

Давыдовский А.Г. – канд. биол. наук, доцент

Предложены критерии для формирования команд исполнителей проектов в информационно-технологической сфере.

Введение. Несмотря на то, что в информационно-технологической сфере (IT-сфере) большую роль играют взаимодействия в системе «человек-машина», не следует недооценивать значение межличностных взаимодействий в системе «человек-человек». Поскольку научно-технический проект в IT-сфере является особой формой организации деятельности высококвалифицированных инженерно-технических специалистов, он предусматривает тесное взаимодействие всех участников, от менеджеров высшего звена до рядовых исполнителей. И чем более качественным является такое взаимодействие между исполнителями, тем более высоким будет инновационный уровень и качество реализации самого IT-проекта. Особенностью IT-сферы является высокая конкуренция при отборе исполнителей на одну и ту же профессиональную позицию в проекте. В связи с этим актуальной является задача максимально эффективного распределения сотрудников по этапам и уровням организации и реализации IT-проекта. При этом нередко необходимо осуществить многомерный анализ разнообразных и зачастую противоречивых сведений о каждом из потенциальных претендентов на участие в проекте, объединить их в единую команду, нередко функционирующую на основе взаимоисключающих требований [1].

Цель – обосновать комплекс критериев формирования команд исполнителей проектов в IT-сфере.

Характеристика критериев формирования команд. Решение данной задачи возможно на основе электронной системы сбора, анализа и оценки данных в масштабе электронной системы, обеспечивающей мониторинг, сбор, многомерный анализ и прогнозную оценку характеристик деятельности каждого из исполнителей проекта в реальном масштабе времени, а также автоматизированного сбора отзывов о личностных и профессиональных качествах сотрудников от их коллег по проекту. Сбор анализ и оценка таких отзывов являются систематическими и анонимными, что гарантируется особенностями структурно-функциональной организации такой электронной системы оценки персонала (ЭСОП) IT-проекта. При этом ЭСОП может функционировать на основе комплекса критериев формирования команд исполнителей IT-проекта:

- 1) наличие необходимого опыта и навыков.
- 2) оценка возможности подключения к проекту.
- 3) результаты отзывов с предыдущих проектов.
- 4) оценка относительной эффективности работы предыдущих проектов:

$$E_{\text{проекта}} = \frac{\sum_{i=1}^n (A_i - E_i)}{n} \cdot k, \quad (1)$$

где  $A_i$  – средняя эффективность сотрудника;

$E_i$  – эффективность сотрудника на данном проекте;

$n$  – совокупность сотрудников предыдущего проекта;

$k$  – количество сотрудников предыдущего проекта, которые рассматриваются на роль в новом проекте.

- 5) оценка относительной эффективности работы локальных групп предыдущих проектов.

Используется формула (1), для которой  $n = k$ :

$$E_{\text{группы}} = \sum_{i=1}^k (A_i - E_i), \quad (2)$$

Используя данные критерии можно получить коэффициент потенциальной относительной эффективности сотрудника на новом проекте, основываясь на которой, можно принять решение о конечном составе команды исполнителей.

Выводы. Эффективность предложенных критериев функционирования ЭСОП при формировании команд исполнителей информационно-технологических проектов в IT-сфере существенно зависит от опыта и знаний, накопленных при выполнении предыдущих проектов. Предложенные критерии функционирования ЭСОП являются рекомендательными. Конечное решение принимается людьми – организаторами и руководителями проекта на основе многофакторного анализа различных данных о потенциальных исполнителях IT-проекта.

Список литературы

1. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб.: Питер. 2009.