

АЛГОРИТМ ПОДБОРА КАНДИДАТА НА ИТ-ПРОЕКТ

Русакович А.С.

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

Научный руководитель: Тонкович И.Н. – канд.хим.наук, доцент, доцент кафедры ПИКС

Аннотация. В данной работе предложен и описан алгоритм подбора кандидатов на ИТ-проект, в основе которого лежит понятие идеального кандидата – таланта, имеющего все навыки требуемого уровня.

Ключевые слова: поиск кандидатов, алгоритм подбора кандидатов, ИТ-проекты

Введение. В последнее время всё более актуальными становятся вопросы о значимости человеческого капитала и его развития. Эффективное управление «талантливыми» людьми позволяет организациям адаптироваться к новым факторам, обеспечивать качество продукта и конкурентное преимущество.

Привлечение талантов на проект – одна из основных задач менеджера в любой компании. Цель данного процесса – быстрый и эффективный подбор кандидата на проект с учётом навыков кандидата и потребностей клиента. Однако подбор кандидатов требует большой концентрации от менеджера и большого количество времени [1]. Проблема эффективности подбора талантов актуальна для многих организаций и была обозначена Итаном Расиелом: «Вы должны все время искать самых талантливых людей, которые подходят для решения проблемы» [2].

Отсутствие регламентированного алгоритма подбора персонала на проект требует значительных затрат времени на поиск и оценку кандидатов. В данной работе предложен алгоритм подбора кандидатов на ИТ-проект.

Основная часть. В основе алгоритма лежит понятие идеального кандидата – таланта, имеющего все навыки требуемого уровня. То, насколько подходит на позицию специалист, определяется на основе отношения отклонения от идеального кандидата к максимальному отклонению. Максимальное отклонение – расстояние между идеальным кандидатом и кандидатом, не имеющего ни одного из требуемых навыков. Если отклонение кандидата равно максимальному, то коэффициент соответствия будет равен 0. Если кандидат имеет все требуемые навыки, то он совпадает с идеальным кандидатом и коэффициент соответствия равен 1.

Отклонение от идеального кандидата рассчитывается как расстояние между точками. Поскольку количество требований на позицию может быть любым, предлагается следующая формула:

$$d(x, y) = \sqrt{\sum_{i=0}^n (y_i - x_i)^2} \quad (1)$$

где $d(x, y)$ – расстояние от точки x до точки y ,

n – количество требований,

x_i – координата точки x на i -й оси.

Расчёт отклонения от идеального кандидата на должность с двумя требованиями можно визуализировать в виде системы координат, где оси X и Y изображают требуемый на позицию уровень навыков (рисунок 1). Если у кандидата уровень всех навыков равен или больше

требуемого, то он попадает в область идеальных кандидатов и коэффициент соответствия будет равен 1 (рисунок 2).

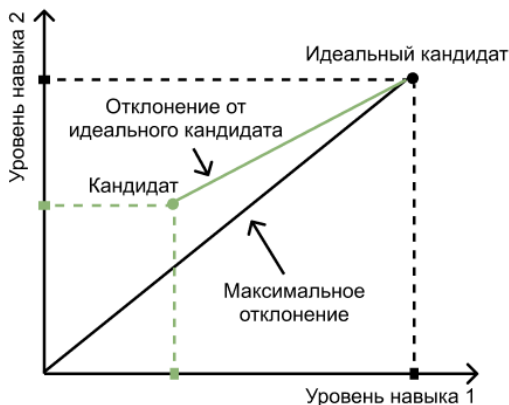


Рисунок 1 – Отклонение от идеального кандидата

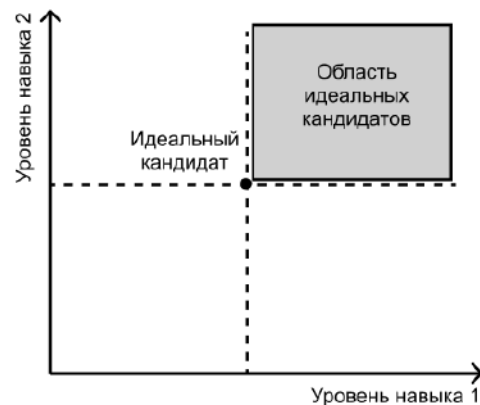


Рисунок 2 – Область идеальных кандидатов

Для работы данного алгоритма была разработана система навыков и компетенций, основанная на таких понятиях как технология и уровень знания. Стек предоставляемых технологий и уровни оценки знаний являются индивидуальными для конкретной компании. В данной работе рассматривались три уровня знаний, характерных для IT-сферы: *Junior*, *Middle* и *Senior*. В зависимости от приоритета изменяется возможное отклонение от требуемого уровня. Чем ниже приоритет, тем выше возможное отклонение. Расчёт пределов уровней навыков идеального кандидата производился с учётом данных отклонений.

В конечном виде алгоритм получает на входе данные профилей специалистов компании и информацию о требованиях на открытую позицию. В результате генерируется список профилей специалистов, отсортированных в порядке убывания коэффициента соответствия специалиста на проект. Наиболее подходящий на позицию кандидат может быть выбран из самых первых записей полученного списка.

Заключение. Разработанный алгоритм позволит рассчитать коэффициент соответствия кандидата на проект. Коэффициент учитывает навыки специалиста, требования на позицию и их приоритет. С учётом данного коэффициента легко определить наиболее подходящих на проект кандидатов. Автоматизация предложенного алгоритма позволит повысить эффективность процесса привлечения талантов на проекты.

Список литературы

1. Русакович, А.С. Автоматизация процесса привлечения талантов на IT-проекты / А.С. Русакович // Новые информационные технологии в научных исследованиях: материалы XXVI Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов; Рязань: ИП Коляхин А.В. (BookJet), 2021 – С. 37-39.
2. Расиел, И. Инструменты McKinsey: Лучшая практика решения бизнес-проблем / Итан Расиел, Пол. Фрига; пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. – 2009. – 224 с.

UDC 004.021

CANDIDATE SELECTION ALGORITHM FOR IT PROJECT

Rusakovich A.S.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Tonkovich I.N. – PhD, assistant professor, associate professor of the department of ICSD

Annotation. In this paper, candidate selection algorithm for an IT project is proposed and described, which is based on the concept of an ideal candidate – a talent with all the skills of the required level.

Keywords. candidate search, candidate selection algorithm, IT projects