

ПОСТРОЕНИЕ МАТРИЦЫ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ IT-СПЕЦИАЛИСТОВ

Милютин А. А., Кольшклина Д. Е., Киселевский О. С.

Кафедра менеджмента,

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Минск, Республика Беларусь

E-mail: kiselevski@bsuir.by

Современные тенденции к гуманизации экономики и управления социальными системами требуют от предприятий не исключения влияния человеческого фактора, а напротив, тщательного его учёта и прогнозирования. Современные обоснования HR-решений позволяют на математическом, программно реализованном уровне выявлять ключевые навыки персонала, необходимые для достижения стратегических целей предприятия.

ВВЕДЕНИЕ

Разнообразные метрики, такие как коэффициенты удержания, производительность и затраты на обучение, рентабельность инвестиций в человеческий ресурс помогают количественно оценивать эффективность компетенций и их влияние на результаты организации. Создание матрицы компетенций требует системного подхода, включая не только определение компетенций, но и их интеграцию в HR-процессы, такие как рекрутмент, обучение и оценка производительности.

Если под компетенцией понимать базовую характеристику, необходимую для успешного выполнения задач или ролей [1], то матрица компетенций должна включать знания, отношения, навыки, ценности и мотивы, требуемые для эффективного выполнения обязанностей в рамках каждой конкретной отдельной должности.

Компетенции можно разделить на две основные группы: профессиональные компетенции и социально-личностные. Если под первыми понимаются знания и навыки, которые относятся к конкретной профессиональной области, то вторые определяют межличностные взаимодействия, мотивацию и вовлечённость, инновационность, лояльность и прочие психологические качества, определяющие потенциал работника к личностному росту, саморазвитию, его способность развивать свои профессиональные компетенции согласно стратегии развития предприятия.

I. КАРТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Картирование социально-личностных компетенций – это сложный процесс, который полагается одновременно и на методологию дифференциальной психологии [2] и на математическое статистическое моделирование [3]. В ходе картирования сотрудник или претендент на должность

оценивает и определяет как свои сильные и слабые психологические стороны так и характеры коллег, эмоциональный климат коллектива в целом [4]. Полученный при этом психологический портрет личности математически сопоставляется с матрицей социально-личностных компетенций (табл. 1), требуемых для занимаемой должности. Визуализацией результата может служить проекция эмоционального вектора сотрудника [5] на вектор предприятия, должности, подразделения.

Матрица компетенций играет ключевую роль в эффективном управлении человеческими ресурсами и достижении стратегических целей компании. Четкое определение ролей и необходимых компетенций позволяет оптимизировать процессы найма, управления производительностью и карьерным ростом сотрудников. Картирование компетенций не только помогает в выявлении сильных сторон работников и формировании эффективных команд, но и служит основой для стратегического развития компании, учитывающего потребности современного рынка.

II. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Uddin M. I., Tanchi K. R., Alam M. N. Competency mapping: A tool for HR excellence // European Journal of Business and Management. – 2012. – Т. 4. – №. 5. – Р. 90–98.
2. Киселевский О. С. Косякова Е. В. Психометрическая модель тестирования индивидуальных интересов и компетенций студентов // Современное образование: интеграция образования, науки, бизнеса и власти : матер. междунар. науч.-метод. конф. ТУСУР. – Томск, 2024. – С. 26–33.
3. Днепровская Н. В. Метод исследования компетенций субъектов цифровой экономики // Открытое образование. – 2020. – Т. 24. – №. 1. – С. 4–12.
4. Этуев Х. Х. и др. Методический подход к формированию матрицы компетенций под запросы цифровой экономики // Вопросы образования. – 2023. – №. 2. – С. 214–240.
5. Kondrashov O., Robertson R. The Human Vector. Charleston. South Carolina. Advantage. – 2020. – 221 p.

Таблица 1 – Матрица социально-личностных компетенций it-специалистов

Компетенции	1. Frontend-разработчик	2. Backend-разработчик	3. DevOps-инженер	4. Системный администратор	5. DataScientist	6. UX/UI-дизайнер	7. QA-инженер	8. Бизнес-аналитик	9. Архитектор ПО	10. Инженер по информационной безопасности
1. Стрессоустойчивость	L 1 , 1	L 1 , 2	L 1 , 3	L 1 , 4	L 1 , 5	L 1 , 6	L 1 , 7	L 1 , 8	L 1 , 9	L 1 , 10
2. Целестремленность	L 2 , 1	L 2 , 2	L 2 , 3	L 2 , 4	L 2 , 5	L 2 , 6	L 2 , 7	L 2 , 8	L 2 , 9	L 2 , 10
3. Самоорганизованность	L 3 , 1	L 3 , 2	L 3 , 3	L 3 , 4	L 3 , 5	L 3 , 6	L 3 , 7	L 3 , 8	L 3 , 9	L 3 , 10
4. Склонность к саморефлексии	L 4 , 1	L 4 , 2	L 4 , 3	L 4 , 4	L 4 , 5	L 4 , 6	L 4 , 7	L 4 , 8	L 4 , 9	L 4 , 10
5. Лидерство	L 5 , 1	L 5 , 2	L 5 , 3	L 5 , 4	L 5 , 5	L 5 , 6	L 5 , 7	L 5 , 8	L 5 , 9	L 5 , 10
6. Гибкость в принятии решений	L 6 , 1	L 6 , 2	L 6 , 3	L 6 , 4	L 6 , 5	L 6 , 6	L 6 , 7	L 6 , 8	L 6 , 9	L 6 , 10
7. Эмоциональный интеллект	L 7 , 1	L 7 , 2	L 7 , 3	L 7 , 4	L 7 , 5	L 7 , 6	L 7 , 7	L 7 , 8	L 7 , 9	L 7 , 10
8. Умение работать в команде	L 8 , 1	L 8 , 2	L 8 , 3	L 8 , 4	L 8 , 5	L 8 , 6	L 8 , 7	L 8 , 8	L 8 , 9	L 8 , 10
9. Антиконфликтное управление	L 9 , 1	L 9 , 2	L 9 , 3	L 9 , 4	L 9 , 5	L 9 , 6	L 9 , 7	L 9 , 8	L 9 , 9	L 9 , 10
10. Креативность	L 10 , 1	L 10 , 2	L 10 , 3	L 10 , 4	L 10 , 5	L 10 , 6	L 10 , 7	L 10 , 8	L 10 , 9	L 10 , 10
11. Коммуникабельность	L 11 , 1	L 11 , 2	L 11 , 3	L 11 , 4	L 11 , 5	L 11 , 6	L 11 , 7	L 11 , 8	L 11 , 9	L 11 , 10
12. Перфекционизм	L 12 , 1	L 12 , 2	L 12 , 3	L 12 , 4	L 12 , 5	L 12 , 6	L 12 , 7	L 12 , 8	L 12 , 9	L 12 , 10
13. Внимание к деталям	L 13 , 1	L 13 , 2	L 13 , 3	L 13 , 4	L 13 , 5	L 13 , 6	L 13 , 7	L 13 , 8	L 13 , 9	L 13 , 10
14. Ответственность за результат	L 14 , 1	L 14 , 2	L 14 , 3	L 14 , 4	L 14 , 5	L 14 , 6	L 14 , 7	L 14 , 8	L 14 , 9	L 14 , 10
15. Пунктуальность	L 15 , 1	L 15 , 2	L 15 , 3	L 15 , 4	L 15 , 5	L 15 , 6	L 15 , 7	L 15 , 8	L 15 , 9	L 15 , 10
16. Инициативность	L 16 , 1	L 16 , 2	L 16 , 3	L 16 , 4	L 16 , 5	L 16 , 6	L 16 , 7	L 16 , 8	L 16 , 9	L 16 , 10
17. Критическое мышление	L 17 , 1	L 17 , 2	L 17 , 3	L 17 , 4	L 17 , 5	L 17 , 6	L 17 , 7	L 17 , 8	L 17 , 9	L 17 , 10
18. Склонность к руководству	L 18 , 1	L 18 , 2	L 18 , 3	L 18 , 4	L 18 , 5	L 18 , 6	L 18 , 7	L 18 , 8	L 18 , 9	L 18 , 10
19. Склонность к планированию	L 19 , 1	L 19 , 2	L 19 , 3	L 19 , 4	L 19 , 5	L 19 , 6	L 19 , 7	L 19 , 8	L 19 , 9	L 19 , 10
20. Клиентоориентированность	L 20 , 1	L 20 , 2	L 20 , 3	L 20 , 4	L 20 , 5	L 20 , 6	L 20 , 7	L 20 , 8	L 20 , 9	L 20 , 10
21. Самообладание	L 21 , 1	L 21 , 2	L 21 , 3	L 21 , 4	L 21 , 5	L 21 , 6	L 21 , 7	L 21 , 8	L 21 , 9	L 21 , 10
22. Адаптивность	L 22 , 1	L 22 , 2	L 22 , 3	L 22 , 4	L 22 , 5	L 22 , 6	L 22 , 7	L 22 , 8	L 22 , 9	L 22 , 10
23. Готовность к постоянному обучению	L 23 , 1	L 23 , 2	L 23 , 3	L 23 , 4	L 23 , 5	L 23 , 6	L 23 , 7	L 23 , 8	L 23 , 9	L 23 , 10
24. Ориентация на результат	L 24 , 1	L 24 , 2	L 24 , 3	L 24 , 4	L 24 , 5	L 24 , 6	L 24 , 7	L 24 , 8	L 24 , 9	L 24 , 10
25. Соблюдение корпоративной этики	L 25 , 1	L 25 , 2	L 25 , 3	L 25 , 4	L 25 , 5	L 25 , 6	L 25 , 7	L 25 , 8	L 25 , 9	L 25 , 10
26. Лабильность	L 26 , 1	L 26 , 2	L 26 , 3	L 26 , 4	L 26 , 5	L 26 , 6	L 26 , 7	L 26 , 8	L 26 , 9	L 26 , 10
27. Ориентация на устойчивое развитие	L 27 , 1	L 27 , 2	L 27 , 3	L 27 , 4	L 27 , 5	L 27 , 6	L 27 , 7	L 27 , 8	L 27 , 9	L 27 , 10
28. Решительность	L 28 , 1	L 28 , 2	L 28 , 3	L 28 , 4	L 28 , 5	L 28 , 6	L 28 , 7	L 28 , 8	L 28 , 9	L 28 , 10
29. Стрессоустойчивость	L 29 , 1	L 29 , 2	L 29 , 3	L 29 , 4	L 29 , 5	L 29 , 6	L 29 , 7	L 29 , 8	L 29 , 9	L 29 , 10
30. Настойчивость	L 30 , 1	L 30 , 2	L 30 , 3	L 30 , 4	L 30 , 5	L 30 , 6	L 30 , 7	L 30 , 8	L 30 , 9	L 30 , 10
31. Инновационность	L 31 , 1	L 31 , 2	L 31 , 3	L 31 , 4	L 31 , 5	L 31 , 6	L 31 , 7	L 31 , 8	L 31 , 9	L 31 , 10
32. Открытость новому	L 32 , 1	L 32 , 2	L 32 , 3	L 32 , 4	L 32 , 5	L 32 , 6	L 32 , 7	L 32 , 8	L 32 , 9	L 32 , 10
33. Аналитическое мышление	L 33 , 1	L 33 , 2	L 33 , 3	L 33 , 4	L 33 , 5	L 33 , 6	L 33 , 7	L 33 , 8	L 33 , 9	L 33 , 10
34. Способность принимать самостоятельные решения	L 34 , 1	L 34 , 2	L 34 , 3	L 34 , 4	L 34 , 5	L 34 , 6	L 34 , 7	L 34 , 8	L 34 , 9	L 34 , 10