

Ақпараттық-технологиялар-
персоналының құзыреттілігі

Құзыреттілік

«Құзырет» термині соңғы кездерде ғылымның әртүрлі саласында қолданыс тауып, қолдану мүмкіндігіне қарай құзырет, құзыреттілік, құзыретті ұғымдары әр түрлі мәнде саралануда.

Латын тілінен келген «Компетентность» (лат.competentia – құқылы тиесілік) термині бір нәрсе жайында өзінің дәлелді, абыройлы пікірін білдіре алатындай білімді меңгеру, бір салаға қатысты хабардарлық, беделділік деген мағынаны білдіреді.

Competence – беделді тұлғаның нақты шарттарда белгілі бір іс-әрекеттерді жасай алуының заңдастырылған мүмкіндігі, өкілеттілік шеңбері.

Осыдан келіп, (competens – тиесілі, лайықты, мүмкіндігі бар) – өзінің білімі мен өкілеттілігі тұрғысынан шешім қабылдап, пікір білдіре алатын белгілі бір саланың білімді, білгір маманы».

Кез-келген заманауи маманға тән болуы керек кәсіби дағдылар:

- Тайм-менеджмент. Уақытты басқару дағдысы тапсырмаларды бағалауға жанама түрде ғана қатысты. Тапсырмаларды бағалау-бұл кәсіби шеберлік. Бағдарламашы үшін уақытты басқару-бұл уақытты кодтау, мақалаларды оқу, және өзін-өзі оқыту

Командада жұмыс істей білу.

- Жобаларды ешкім дерлік жалғыз жасамайды. Командада жұмыс істей білу-бұл таптырмайтын дағды.

Оқыту қабілеті.

- Дәлірек контекстіге енгізу оқыту қабілетімен тепе-тең өнер. Оқытатын адамның міндеті-бұл контекстке кіріспе, тек білім жиынтығы кеңірек. Бағдарламашылар жобалар мен командалардың өзгеруіне байланысты контекстті жиі өзгертеді. Әріптесті контекстке енгізу, ең маңыздыларын көрсету және қажет емес мәліметтерді түсіру-бұл контекстке енгізу операциясы бүгінде қаншалықты қымбат екенін ескере отырып, өте маңызды дағды.

Іскерлік этикет.

- Тіл ережелерін сақтаудан бастап тапсырыс берушілермен қарым-қатынастың қарапайым ережелеріне дейін. Кейбір компанияларда іскери этикет компания ішіндегі пошта арқылы хат алмасуда маңызды. Жағдай қажет болған кезде іскерлік этикетті қосу мүмкіндігі маңызды.

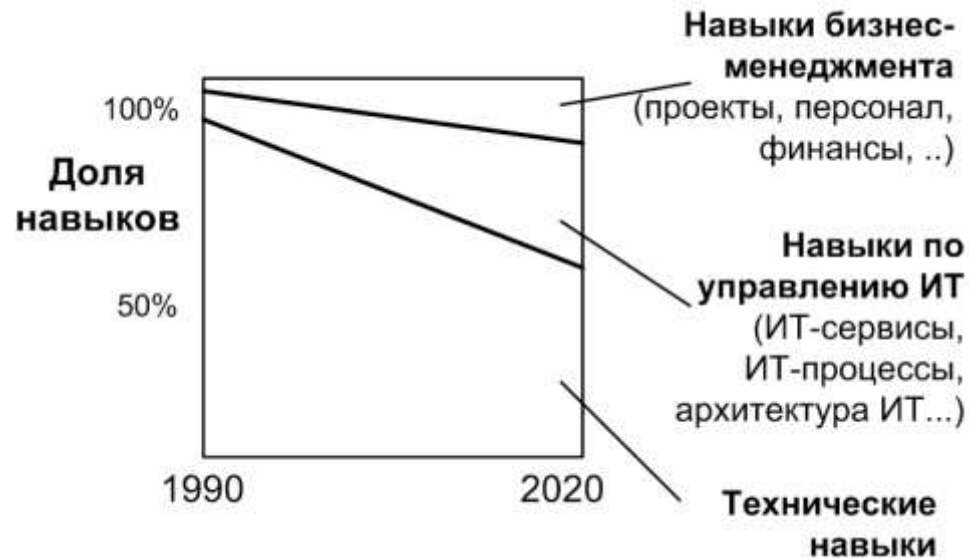
Мақсат қою.

Екі түрі. Жеке және жобалық. Жоспарларды өзгерту керек, және бұл ересек адам. Бірақ алдағы жылдарға арналған мақсат пен міндеттер жиынтығын үнемі есте ұстау (жақсырақ 10 жыл ішінде) — бұл шешім қабылданатын бағдар. Нақтырақ айтсақ, ұзақ мерзімді жоспарлаумен адамдармен жұмыс істеу оңайырақ. Сіз оларға инвестиция салып, олармен бірге дами аласыз, олар ертең бір жерде жауады деп қорықпай. Жобадағы мақсат қою да маңызды сәт.

Қарым-қатынастылық.

Бұл басқа мамандықтардағы әріптестермен қарым-қатынас жасау мүмкіндігі туралы. Жауапты болу, әріптестерімізге біздің кәсіби дағдыларымызбен байланысты өз мәселелерін түсінуге көмектесу. Олар тұйыққа тірелген кезде және т.б. олар үшін құтқарушы болу. Қарым-қатынастылық сонымен қатар тапсырыс берушімен байланыс орнатуға көмектеседі және бұл кез-келген жоба үшін әрқашан пайдалы.

АТ қызметкерлерінің құзыреттілігі деп олар іс жүзінде қолдана алатын білімдерін түсінеді (тек дипломда немесе оқыту сертификаттарының бірінде ғана емес). Бір қызығы, АТ-ға қатыссыз (жобаларды, қызметтерді, пайдаланушылармен жұмысты басқару) ат қызметкерлерінен талап етілетін дағдылар мөлшері көптеген жылдар бойы тұрақты өсіп келеді (және, мүмкін, ат-да талап етілетін дағдылардың үлесінен кем емес).



АТ бойынша қызметкерлердің құзыреттерін 1-3 жыл алдына жақсартуды жоспарлау үшін мыналарды қарастырған жөн:

- ат қызметкерлерінің бар дағдылары
- Сіздің компанияңыздың, заңнаманың, жоғары тұрған ұйымдар мен серіктестеріңіздің дағдыларына қойылатын талаптар
- АТ персоналының саны (әр құзыреттілік бойынша)
- АТ қызметінің ұйымдық құрылымы

Ат қызметкерлерінің құзыретін жақсартудан бизнес және АТ үшін күтілетін пайда:

Ат қызметкерлерінің құзыреттілігін жақсарту ат тәуекелдерін төмендетуге мүмкіндік беруі мүмкін (соның ішінде қызметкерлерді бір-бірімен ауыстыруды жоспарлау арқылы):

Выгоды от ИТ	Увеличение выгод от ИТ	Уменьшение рисков ИТ	Оптимизация затрат на ИТ	Улучшение управления ИТ

Обозначения:  существенные улучшения

 частичные улучшения

Ат қызметкерлерінің құзыретін жақсарту қажет компаниялардың мөлшері

Әрине, ат қызметкерлерінің құзыреттілігі барлық көлемдегі компаниялар үшін жақсартылуы керек, бірақ ең үлкен нәтиже ірі және орта компаниялар үшін болуы мүмкін:

Пользова-
телей ИТ

до 100

100-250

250-1000

1-10 тыс.

более 10
тыс.

Ат-директор, сіздің компанияңыздың кадрлар бөлімі басшысының қатысуымен АТ қызметкерлерінің құзыретін жақсартумен айналысуы қажет

Ат қызметкерлерінің құзыреттерін қарастыратын ат стратегиясының бөлімдері

- Ат құзыреттері ат-стратегиялар шеңберінде сирек әзірленеді (екі жұмыс та көп уақытты, оның ішінде күнтізбелік уақытты алады). Егер ат қызметкерлерінің құзыреттері ат-стратегиясында әзірленсе, онда олардың орны ат-қызметінің басқа да элементтері (ат ұйымдық құрылымы, ат саны, ат-процестер және т.б.) қаралатын бөлім "ат басқару"-да.

Ат қызметкерлерінің құзыреттілігі әзірленетін ат-стратегияларының нұсқалары

- Ат қызметкерлерінің қолда бар құзыреттерін талдау және бір жыл немесе одан да көп уақыт ішінде талап етілетін құзыреттерді жоспарлау — бұл өте үлкен жоба. Сондықтан, егер ат құзыреттілігі ат стратегиясында әзірленсе, онда жеткілікті үлкен: "егжей-тегжейлі "және, мүмкін," орташа " ат стратегияларында әзірленеді.

- Ат қызметкерлерінің құзыретін жақсарту орынды болатын салалар
- Әрине, ат қызметкерлерінің біліктілігін арттыру барлық салаларда қажет. Қызметкерлердің құзыреттілігін оптимизациялау дәлірек болғанымен, кейде студенттер сияқты аз білікті, бірақ арзан қызметкерлердің қызметтерін пайдаланған дұрыс. Кейбір компаниялар қызметкерлерінің басқа компанияларға кетуінен қорқып, оларды, әсіресе АТ персоналын жетілдірмеуге тырысады.

Отрасли	Произ- водство	Сервис	Торговля	Финансы	Госуправ- ление
---------	-------------------	--------	----------	---------	--------------------

Ат қызметкерлерінің құзыретін әзірлеуге талап етілетін ресурстар

- Ресурстар компаниялардың көлеміне байланысты, орташа компаниялар үшін оларды 15-30 адам-жұмыс күнінде немесе одан да көп уақытта бағалауға болады

Ат қызметкерлерінің құзыретін жақсартудың негізгі кезеңдері

- Бар құзыреттер аудиті
- Құзыреттілікті жақсартуды жоспарлау
- Құзыреттілікті жақсарту

- Ат қызметкерлерінің құзыреті консалтинг және оқыту бойынша келесі типтік қызметтерде әзірленеді:

Услуги		Рассматриваются компетенции сотрудников ИТ	Что конкретно
а)	 Обучение по ИТ-стратегии, с параллельной разработкой основы ИТ-стратегии на 15-20 слайдов, для малых компаний		
б)	 Совместная с консультантами разработка ИТ-стратегии на 50-150 страниц , для средних компаний	+ —	
в)	 Консалтинг по разработке ИТ-стратегии на 150-300 страниц, для крупных компаний	+ —	
г)	 Оптимизация ИТ (выбор улучшаемых элементов ИТ и методик)	✓	
д)	 Совместная с гендиректором оптимизация ИТ под требования бизнеса , увеличение выгод от ИТ для бизнеса		
е)	 Планирование цифровой трансформации бизнеса	✓	
ж)	 Персональный советник по управлению ИТ , в т.ч. поддержка актуальной ИТ-стратегии		
з)	 Разработка личных стратегий своего развития на несколько лет вперед, рассмотрение сценариев своей жизни		

*АЯҚТАЛДЫ! Назарларыңызға
рақмет!*