



Шараев Александр Вячеславович
студент, кафедра математических методов и цифровых технологий,

Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Россия

email: ashtotoro@yandex.ru



Ступин Виталий Валерьевич

кандидат физико-математических наук, доцент,
кафедра математических методов и цифровых технологий
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Россия

e-mail: stupinvv@bgu.ru

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ФРИЛАНСЕРОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. В данной статье рассматривается подход к автоматизации подбора фрилансеров для дистанционной работы в сфере информационных технологий. Дается краткое описание возникновения и определение фриланса. Приведена агрегация компетенций фрилансера по группам специальностей. Предлагаются дальнейшие шаги по подбору фрилансеров для реализации проектов в области информационных технологий.

Ключевые слова: дистанционная работа, фриланс, фрилансер, информационные технологии, компетенции.

Aleksandr V. Sharaev

Student, Department of Mathematical Methods and Digital Technologies,
Baikal State University,
Irkutsk, Russia,

e-mail: ashtotoro@yandex.ru

Vitaly V. Stupin

PhD in Physics and Mathematics, associate Professor at the Department of
Mathematical Methods and Digital Technologies,
Baikal State University,
Irkutsk, Russia,

e-mail: stupinvv@bgu.ru

DISTRIBUTION OF COMPETENCIES OF FREELANCERS BY PROFESSIONS IN THE FIELD OF INFORMATION TECHNOLOGY

Abstract. This article discusses an approach to automating the selection of freelancers for remote work in the field of information technology. A brief description of the occurrence and definition of freelance is given. Aggregation of freelancer competencies by specialty groups is given. Further steps are suggested for selecting freelancers for implementing information technology projects.

Keywords: remote work, freelance, freelancer, information technology, competencies.

Для успешной работы организации различных форм собственности и сфер функционирования прибегают к разнообразным способам сотрудничества с наемными работниками. Специфика современной экономической деятельности вызывает смещение акцентов на дистанционные виды работ и фриланс.

Подбор кадров является важной, определяющей успешную работу организации, задачей. Это в полной мере относится и к подбору фрилансеров, работающих дистанционно. Качественное решение такой задачи требует значительных затрат временных, интеллектуальных и других ресурсов, что вызывает необходимость в его автоматизации. Первым шагом в этом направлении должно быть определение специфики и классификации работ, выполняемых фрилансерами, а также требований, которые должны предъявляться к таким работникам.

Слово «фриланс» берет свое происхождение от английского «freelance» и переводится как «свободное копье», но в настоящее время оно подразумевается, как работа вне штата в какой-нибудь компании, что-то вроде частной деятельности [1, с. 2].

История современного фриланса начинается с 1972 г., когда Джек Ниллес, один из ученых Южнокалифорнийского университета, предложил новую концепцию организации труда — телеработа. Идея заключалась в том, что сотрудникам не обязательно все время находиться в офисе, они также эффективно могут продолжать свою работу вне офиса, используя современные средства связи при помощи телефона.

Удаленная работа — способ взаимодействия с работодателем, когда сотрудник и наниматель находятся на расстоянии друг от друга, а результаты труда передаются по сети Интернет.

Вскоре после многих исследований выяснилось, что не каждую рабочую деятельность можно было заменить на удаленную работу. Но по нескольким причинам образовался круг специалистов, которые могли выполнять свою работу, не выходя из дома.

По мнению сотрудников НИУ «Высшая школа экономики» Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука, фриланс — это форма самостоятельной занятости. Подобно предпринимателям, фрилансеры реализуют свои товары и услуги на рынке труда, не имеют фиксированного дохода и зависят от финансового успеха своего дела. Такая фигура решает большой круг вопросов и все задания выполняет индивидуально, не создавая организаций и не привлекая наемного

труда [1, с. 3].

Фрилансер — человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ.

Фрилансер может выполнить большой объем удаленной работы и обычно её классифицируют по следующим категориям [2]:

1. Работа с текстом (работа, связанная с написанием и редактированием статей).

2. Продвижение сайтов (работа, связанная с созданием сайтов, помимо этого, также требуется и продвижение этих проектов в связи с большой конкуренцией).

3. Социальные сети (работа, связанная с продвижением сообщества и услугами в социальных сетях).

4. Дизайн (работа, связанная с разработкой дизайна и рисованием графики для проектов).

5. Программирование (работа, связанная с разработкой программного обеспечения, обычно это написание исходного кода на одном из языков программирования).

Большинство фрилансеров работает по удаленной схеме через всемирную паутину — Интернет. Таких специалистов можно разделить на следующие группы.

1. Псевдоспециалисты (специалисты, которые уверяют заказчика, что они умеют и могут сделать все, но когда дело доходит до трудностей в реальном проекте, то внезапно исчезают).

2. Новички (обычно это студенты 3-4 курса, которые хотят попробовать свои приобретенные навыки в профессии. Их главный недостаток — это отсутствие опыта работы и проблемы общения с заказчиками).

3. Офисные работники (специалисты, которые работают в офисе и подрабатывают на фрилансе, могут срывать сроки проекта, если на основной работе возникли трудности).

4. Фрилансеры (специалисты, которые ушли из офиса и стали работать только на фрилансе).

5. Эксперты (специалисты, которые предпочитают работать на себя. Иногда могут сделать проект лучше, чем соответствующая фирма, но услуги таких специалистов очень дорогие).

На сегодняшний день существует множество веб-сервисов, которые предназначены для автоматизации поиска различной работы или конкретного фрилансера под нужды проекта на удаленную работу. Многим работодателям привлечение специалиста со стороны кажется хорошей идеей, обещающей существенную выгоду, но важно помнить и о рисках найма такого сотрудника.

Часто встречаемой проблемой, с которой сталкивается работодатель при реализации ИТ-проекта, является ошибка при выборе фрилансера. Итог — неудовлетворительные результаты работ или некачественные услуги, что приводит к сорванным срокам и простоя проекта.

Сопоставим наиболее популярные должности в сфере ИТ и профессиональные стандарты министерства труда. Затем выявим общие требования к некоторым ИТ-специалистам.

Широко распространенные специальности:

1. Администратор БД.
2. Архитектор ПО.
3. Менеджер по ИТ.
4. Программист.
5. Руководитель проектов в области ИТ.
6. Руководитель разработки ПО.
7. Специалист по информационным ресурсам.
8. Системный администратор.
9. Специалист по тестированию в области ИТ.

Для облегчения выявления требований, разделим ИТ-специалистов на группы по схожим видам деятельности.

Специалисты по проектированию.

1. Архитектор ПО.
2. Программист.
3. Специалист по информационным ресурсам.

Специалисты по разработке ПО.

1. Программист.
2. Руководитель разработки ПО.
3. Специалист по тестированию в области ИТ.

Специалисты по управлению в ИТ.

1. Менеджер по ИТ.
2. Руководитель проектов в области ИТ.

Специалисты по сопровождению ПО.

1. Администратор БД.
2. Системный администратор.

Далее выявим пересекающиеся и схожие компетенции специалистов по группам.

Специалисты по проектированию [3-5]:

- определение целей проекта;
- анализ требований к программному обеспечению;
- постановка задачи на разработку требований к подсистемам и контроль их качества;
- разработка технического задания на систему;
- проектирование программного обеспечения;
- разработка технических спецификаций на программные компоненты и их взаимодействие.

Специалисты по разработке ПО [6-8]:

- разработка тестовых наборов данных;
- руководство разработкой программного кода;
- руководство интеграцией программных модулей и компонентов

программного обеспечения;

- управление запросами на изменения, дефектами и проблемами в программном обеспечении;

- разработка процедур интеграции программных модулей;

- написание программного кода с использованием языков программирования, определения и манипулирования данными;

- формализация и алгоритмизация поставленных задач.

Специалисты по управлению в ИТ [4, 7, 9]:

- идентификация рисков проектов в области ИТ в соответствии с полученным заданием;

- анализ рисков в проектах в области ИТ в соответствии с полученным заданием;

- организация выполнения работ по выявлению требований в соответствии с полученным планом;

- планирование проекта в соответствии с полученным заданием;

- организация исполнения работ проекта в соответствии с полученным планом;

- мониторинг и управление работами проекта в соответствии с установленными регламентами;

- общее управление изменениями в проектах в соответствии с полученным заданием.

Специалисты по сопровождению [6, 7, 10, 11]:

- разработка политики информационной безопасности на уровне баз данных;

- контроль соблюдения регламентов по обеспечению безопасности на уровне баз данных;

- разработка регламентов и аудит системы безопасности данных;

- разработка автоматизированных процедур выявления попыток несанкционированного доступа к данным;

- оптимизация функционирования прикладного программного обеспечения;

- протоколирование событий, возникающих в процессе работы инфокоммуникационной системы;

- установка прикладного программного обеспечения;

- инсталляция (установка) системы управления базой данных (СУБД)

- мониторинг работы СУБД;

- настройка систем резервного копирования и восстановления баз данных.

В итоге получаем общие трудовые компетенции специалистов в сфере ИТ. На их основе можно подбирать фрилансеров для удаленной работы.

Следующим шагом на пути автоматизации процесса подбора фрилансеров для удаленной работы будет определение формальных оценок компетенций, методов их оценки и средств реализации этих методов. Это позволит решить множество организационных и управленческих проблем. Но

стоит учесть специфику выбора конкретного фрилансера под определенные нужды по компетенциям, ведь неправильный выбор специалиста может стоить намного дороже сэкономленных денег.

Список использованной литературы

1. Малышев А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-praktiki-udalennoy-raboty-v-rossii-i-za-rubezhom/viewer> (дата обращения: 06.05.2020).
2. Виды удаленной работы [Электронный ресурс] URL: <https://vsetyrabota.ru/vse-o-frilanse/238-vidy-udalennoj-raboty-frilansa> (дата обращения: 06.05.2020).
3. «Профессиональный стандарт. Архитектор программного обеспечения» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 11.04.2014 N 32534 // СПС «Консультант Плюс».
4. «Профессиональный стандарт. Менеджер по информационным технологиям» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 13.10.2014 N 34714 // СПС «Консультант Плюс».
5. «Профессиональный стандарт. Системный аналитик» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 24.12.2014 N 34882// СПС «Консультант Плюс».
6. «Профессиональный стандарт. Программист» приказ Минтруда России от 18.12.2013 N 30635// СПС «Консультант Плюс».
7. «Профессиональный стандарт. Руководитель разработки программного обеспечения» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 24.11.2014 N 34847// СПС «Консультант Плюс».
8. «Профессиональный стандарт. Специалист по тестированию в области информационных технологий» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 09.06.2014 N 32623 // СПС «Консультант Плюс».
9. «Профессиональный стандарт. Руководитель проектов в области информационных технологий» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 18.11.2014 N 893н // СПС «Консультант Плюс».
10. «Профессиональный стандарт для Администратора баз данных» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 24.11.2014 N 34846 // СПС «Консультант Плюс».
11. «Профессиональный стандарт. Системный администратор информационно-коммуникационных систем» [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 05.10.2015 N 684н // СПС «Консультант Плюс».

[illegible]