

Чтобы выполнить анализ напряженно-деформированного состояния и определить, как формирование полости влияет на изменение напряженно-деформированного состояния детали, можно использовать один из программных пакетов, в которых реализован конечно-элементный анализ. В работе использовался SolidWorks.

Для формоописания и систематизации полостей использовался один из методов кластерного анализа, реализованный с помощью языка программирования Python.

Результаты кластеризации приведены на рисунке 3.

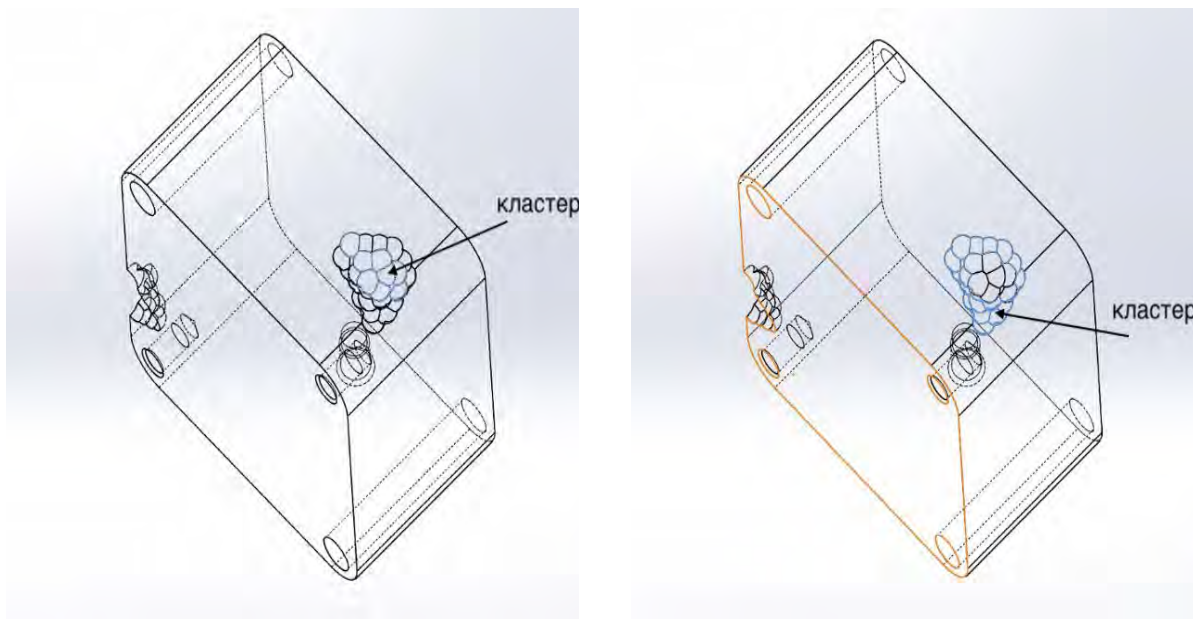


Рис.3 . Деталь с выделенным кластером

УДК 004

ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОМАНДЫ РАЗРАБОТЧИКОВ ПРОЕКТА

Шичко М.Д.

Научный руководитель – Ковалева И.Л., к.т.н., доцент

Для работы над новым проектом в крупных компаниях, как правило, формируется временная команда из постоянных сотрудников. «Сборкой» команды занимается менеджер, который должен обеспечить эффективное использование сильных сторон каждого сотрудника, включенного в состав команды. Для формирования оптимальной структуры команды менеджер должен хорошо знать всех сотрудников компании. Эти знания он может

получить после различного вида тестирования или аттестации персонала, а также на основании анализа резюме.

Чтобы более точно понять бизнес-процесс формирования команды для нового проекта, была построена модель IDEF0 AS-IS на рисунке 1, которая определяет порядок и набор действий принятый для данного процесса.

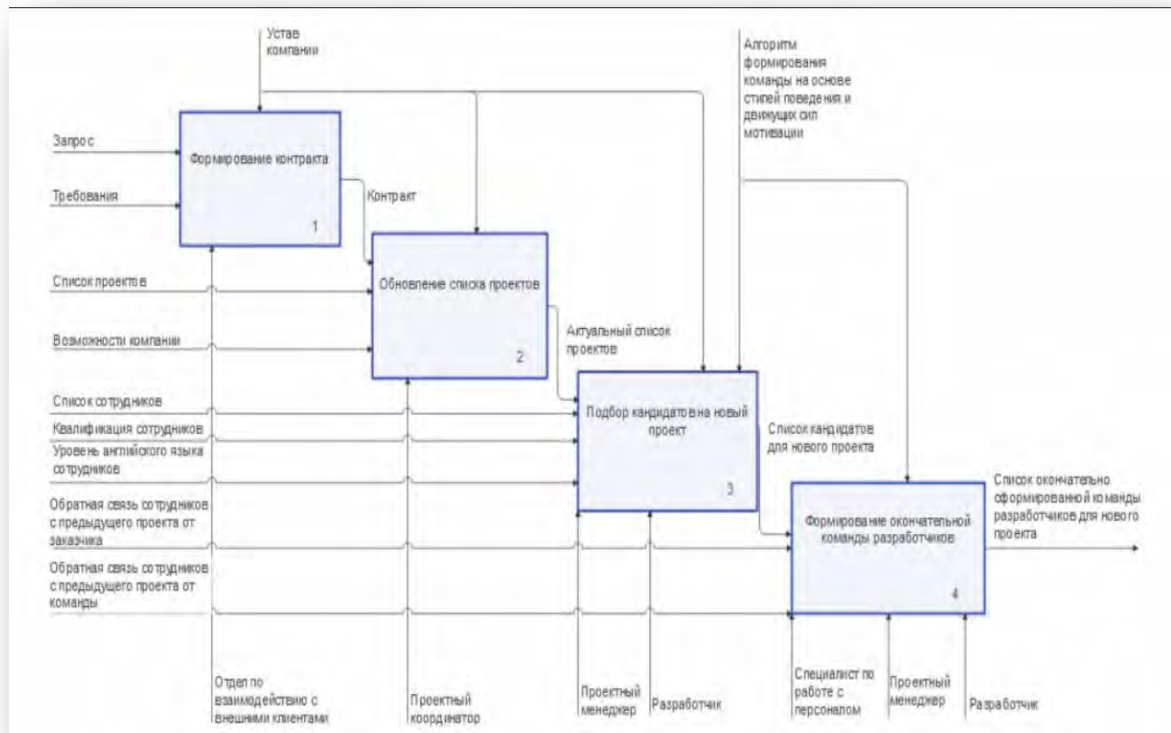


Рис. 1. Модель бизнес-процесс IDEF0 AS-IS формирования команды

На данной модели можно заметить, что для подбора подходящих кандидатов в команду необходимо иметь информацию не только об их навыках в разработке и уровне владения иностранным языком, но и оценку личностных качеств.

Существует множество методов оценки личностных качеств отдельных участников команды. В данной работе предлагается использовать оценку на основе стиля поведения и движущих сил мотивации. Для того, чтобы оценивать сотрудника объективно, был создан шаблон обратной связи, который должен заполняться не только самим проектным менеджером по личному опыту, но и командой, с которой сотрудник работает или работал ранее. В данном шаблоне опроса находятся две колонки: вопросы о сотруднике (например, «Поддерживает других в достижении цели?») и оценка (от 1 до 10).

С помощью алгоритма формирования команды на основе стилей поведения и движущих сил мотивации из ответов на вопросы о сотруднике

формируются две таблицы (рисунок 2, рисунок 3), позволяющие определить оптимальный набор сотрудников в команду на проект.

Поведенческие характеристики	Средняя команда										Средняя
	А. Дикопфосов	М. Кузнецова	А. Муравьева	А. Муранова	А. Пычелкина	М. Сороколовкина	Е. Страховкин	Е. Тараканов	О. Шмелева		
Ориентированность на людей	76	75	65	70	65	95	70	100	90	55	65
Ориентированность на клиента	71	75	72	72	65	82	63	80	80	52	64
Последовательность	70	52	78	68	92	72	42	75	55	100	61
Следование правилам	70	55	75	70	90	72	42	75	50	98	60
Настойчивость	69	50	77	67	93	67	48	73	53	93	61
Взаимодействие	56	70	45	55	35	65	80	60	80	15	60
Анализ	56	35	70	60	85	45	30	50	30	100	53
Организованное рабочее место	54	35	70	55	85	40	25	50	25	100	51
Универсальность	47	70	43	53	27	50	65	50	55	13	54
Частые изменения	42	60	38	48	20	38	70	35	60	10	52
Стремление быть первым	32	40	30	30	20	20	70	10	50	20	49
Чувство срочности	26	43	28	32	11	16	48	10	33	10	43

■ Два или более стандартных отклонения ниже средней
■ Одно стандартное отклонение выше средней
● Руководитель команды
■ Одно стандартное отклонение ниже средней
■ Два или более стандартных отклонения выше средней

Рис. 2.. Пример сравнения по поведенческим характеристикам

Полезно обратить внимание на среднюю (среднее значение) по команде — она характеризует возможности по каждому качеству в целом, средняя (по генеральной популяционной выборке, серый столбик) помогает увидеть, насколько ярко каждый из членов команды отличается по конкретному качеству от «народонаселения в целом» и насколько команда в целом, чем она особенна, чем отличается от «в среднем». Насколько сложно будет подобрать других членов команды, насколько они уникальны? Насколько и по каким качествам люди выглядят «белыми воронами»?

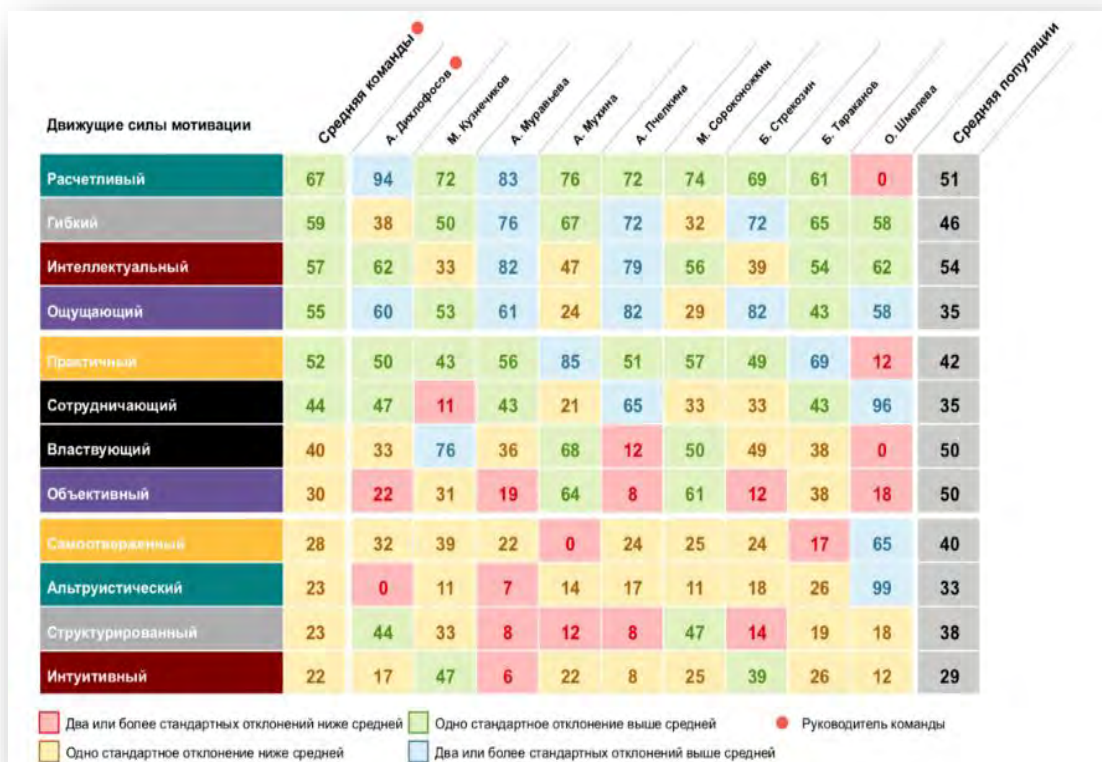


Рис.3. - Пример сравнения по движущим силам мотивации

Важной особенностью приложения является предоставление возможности менеджеру ежедневно оценивать своих сотрудников и пополнять данной информацией их досье.

Литература

1 Jira | Программное обеспечение для отслеживания задач и проектов [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://www.atlassian.com/ru/software/jira>, свободный. – Загл. с экрана. Дата доступа: 30.04.2022.

2 Современная система управления проектами и задачами. Бесплатная онлайн-версия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.yougile.com/>, свободный. – Загл. с экрана. Дата доступа: 30.04.2022.