

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-СФЕРІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі розглянута роль управління персоналом в ІТ-сфері. Подано головні вимоги до вмінь і знань HR-менеджера та ІТ-рекрутера. Представлено джерела для пошуку висококваліфікованих спеціалістів для ІТ-компаній. Сформовано реальні можливості HRM-систем.

Ключові слова: управління персоналом, ІТ-сфера, ІТ-рекрутер, HR-менеджер, HRM-система, ресурсний пул.

Abstract

The role of personnel management in the IT. The main requirements to the skills and knowledge of HR-manager and IT-recruiter are given. Sources for finding highly qualified specialists for IT companies are presented. The real possibilities of HRM-systems are formed.

Keywords: personnel management, IT sphere, IT recruiter, HR-manager, HRM-system, resource pool.

Вступ

Найважливішим фундаментом ІТ-компаній являються кваліфіковані фахівці, таким чином забезпечення високопрофесійного розвитку робітників ІТ-компаній для подальшого покращення продуктивності роботи та, як результат, приріст прибутку та отримання соціального потенціалу, є основною метою в роботі HR-менеджера. Хоча враховуючи це ніколи не можна виключати ризик того, що після завершення отримання необхідних знань для роботи в даній компанії, працівник може розпочати працювати конкурентів або залишити підприємство для організації своєї справи, завдяки чому створити їй конкуренцію. ІТ-компанія повинна реалізовувати заходи з розвитку професійних навиків працівників, адже може зіткнутися з ризиком, що залишиться без свої конкурентних переваг, кращих робітників, а також репутацію на ринку праці.

Розвиток ІТ-сфери та ефективне функціонування ІТ-компаній залежать від майстерності ІТ-спеціалістів, їх вміння і бажання ефективно працювати, тому питання управління кадрами на сьогоднішній день у плані розвитку сфери ІТ є актуальним. Саме тому компаніям, для зайняття провідних позицій на ринку повинна залучати й зберігати висококваліфікованих і високоталановитих спеціалістів, потрібно мати унікальний підхід до роботи з персоналом.

Особливості управління в ІТ-сфері

Своєрідність ІТ-сфери полягає в тому, що ІТ-компанії систематично виконують набір нових працівників, а також однаково регулярно з різних підстав працівники з них ідуть. В середньому термін праці ІТ-спеціаліста безпосередньо на місці роботи становить – півтора-два роки. Дивлячись на це, можна зробити висновок, що кожного року певна кількість робітників компанії змінюється систематично. Не зважаючи на це якість праці фахівців та рівень їх продуктивності лежать в досить великому діапазоні. В таких динамічних умовах кадровий штату майже абсолютно залежить від конкретних спеціалістів це вказує про ресурсний пул, під назвою якого розуміють об'єднання співробітників усіх потрібних спеціалізацій та рівнів кваліфікацій, необхідних для досягнення всіх актуальних та запланованих проектів ІТ-компанії.

Сучасний роботодавець в інформаційній сфері розуміє свою необхідність в кваліфікованих працівниках, він готовий максимально мотивувати та робити все для збереження команди, через це враховує як матеріальні, соціальні, так і кар'єрні запити.

Щоб зберегти працівників, вдаються до залучення в ІТ-компанію нових фахівців та поліпшення продуктивності праці в компаніях надзвичайну увагу надають розробленню соціального пакету. Зазвичай в таких установах усім робітникам незважаючи на показники їхньої роботи надають обіди за рахунок фірми, гарантують надавати обов'язкове медичне страхування, здійснюється оплата витрат на транспорт та мобільний зв'язок, оплачують відпустки і лікарняні листки.

В сфері ІТ найчастіше HR-менеджера називають ІТ-рекрутером, хоча останній має значно менший вплив. ІТ-рекрутери надають комунікацію між роботодавцем та можливим кандидатом на роботу. Вони займаються лише пошуком на вакансію в компанії та отримують відсоток від кожної закритої

вакансії. IT-рекрутери застосовують спеціальні хитрощі для пошуку кандидатів та мають вміння перевірити професійність кандидата, розуміти чим він мотивований, а також підготувати до співбесіди в компанії [1].

Рекрутер - це спеціальність, знання та вміння з якою набуваються протягом практики і бізнес-навчання. Певних професійних знань IT-рекрутера та HR-менеджера допомагають набуті спеціально створені тренінги таких компаній: Grow Group Consulting, HR-practice, Golden Staff, «Європейські бізнес-технології» тощо [2]. Курс пройдених тренінгів заключає в собі питання плану своєрідності даної сфери діяльності, своєрідності рекрутингу в IT-сфері, корпоративних відносин, оцінювання вмінь IT-спеціалістів та забезпечення подальшої співпраці з ними у компанії, розвитку як персоналу, так і засобів, необхідних для роботи IT-рекрутера та HR-менеджера.

Щоб знайти спеціалістів IT-рекрути зазвичай користуються трьома різними каналами, в які входять провідні мережі (LinkedIn, 23%), рекомендації (19%) та бази даних корпорацій (16%). Набагато рідше щоб знайти фахівця звертаються до сайтів пошуку роботи, професійні ресурси розробників Github, DOU, Habrahabr (15%) та на сам кінець соціальні мережі (11,5%) [3].

Як правило, проведення співбесід для набору спеціалістів IT-сфери дещо відмінна від звичайних співбесід із претендентами для інших сфер у економіці. Менеджеру з підбору персоналу тут потрібно враховувати своєрідність професії, а також мало приділяти увагу до зовнішнього вигляду, комунікабельності, нестандартного мислення, манерам претендентів на певну посаду.

Головна проблема, HR-менеджерів та спеціалістів по роботі з персоналом - це велика завантаженість в управлінні, об'ємна кількість завдань, функцій, процесів, які потрібно контролювати і якісно управляти.

Частина повноцінних HRM-систем на ринку автоматизації кадрових служб складає 58%, інші системи є спеціалізованими та автоматизовані всього лише на одному з блоків функцій управління персоналом [4].

Висновок

На сьогоднішній день IT-сфера швидкими темпами розповсюджується, завдяки цьому зростає потреба у підборі та наймі досить великої кількості спеціалістів для IT-компаній, для замовників та налагодження корпоративних відносин й вчасного навчання та мотивації робітників для збільшення прибутку завдяки хорошим результатам спеціалістів. Завдання такого пропонуються на вирішення HR-менеджерам або IT-рекрутерам, яких в наш час бракує на ринку праці.

Для розвитку працюючого персоналу, необхідно коректно проводити оцінку їх знань та можливостей, а далі на основі цих даних можна складати плани розвитку спеціалістів. Професійність працівників IT-компаній характеризують згідно із нормою СММ («Макет оцінювання зрілості процесів компаній - розробників програмного забезпечення», Capability Maturity Model for Software CMM). За винятком процесної зрілості, звертають увагу ще на продуктивність протягом звітного періоду, технічні і «процесні» знання, безпосередні якості. За оцінками надається кваліфікаційні рівні: молодший (Junior), середній (Middle), старший (Senior) та експерт (Principal).

Отже, дана ситуація найбільш залежить від кваліфікованих спеціалістів в IT-сфері, яких на даний момент часу важко знайти. Розвиток персоналу в цій галузі досить актуальний хоча і малодосліджений.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. IT-рекрутинг как профессия и бизнес [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.prodnepr.dp.ua/stat.php?stat=246> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Профессия Рекрутер [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.jobs.ua/career/view/5/> (дата звернення: 01.03.2021).
3. Портрет украинского IT-HR/рекрутера [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <https://dou.ua/forums/topic/11323/> (дата звернення: 01.03.2021).
4. Мотышина М.С. Информационные системы в управлении человеческими ресурсами / М.С. Мотышина, Е.В. Мотышина [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://tvvlibrary.narod.ru/papers/2011/2-19.pdf>. (дата звернення: 01.03.2021).

Орловський Олексій Анатолійович – студент групи ЛТО-176, факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, aloshazet1539@gmail.com.

Orlovskiy Oleksii Anatolievich - student of group LTO-17b, Faculty of Computer Systems and Automation, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsia.