

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІТ-ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі наголошено на важливості розвитку ІТ-персоналу в сучасному вітчизняному бізнесі. Розглянуто економічний зміст та значення розвитку персоналу. Досліджено науково-практичні підходи до управління розвитком ІТ-персоналу.

Ключові слова: розвиток персоналу, система управління персоналом, ІТ-персонал.

Abstract

The work emphasizes the importance of the development of IT personnel in modern domestic business. The economic content and significance of personnel development are considered. Researched scientific and practical approaches to managing the development of IT personnel.

Keywords: personnel development, personnel management system, IT personnel.

Вступ

Основним капіталом компанії, що спеціалізується на інформаційних технологіях, виступають люди, їх інтелект, креатив та мотивація до створення та впровадження новітніх рішень. Тому створення відповідного рівня системи управління ІТ-працівниками – обов’язкова умова успішного функціонування ІТ-компанії та її розвитку.

Результати дослідження

На початку дослідження було проведено аналіз категоріального апарату, що стосується обраної теми.

Персонал – це група людей, яка формує цілком визначену команду в компанії для виконання конкретних процедур, таких як поради, пропозиція інформації або фокус на конкретному дослідженні. Персонал може виконувати різні функції. Все залежить від керівних принципів, які раніше було наказано застосовувати на практиці керівництвом, та відповідної координації персоналу. Крім того, цю робочу групу можна створити у будь-яких ситуаціях: спорт, заходи, курси, концерти, аквапарки, модні сесії та інші заходи [1].

Українські та зарубіжні фахівці по різному трактують поняття “розвиток персоналу” (табл. 1). У широкому розумінні автори розглядають розвиток персоналу як комплексне, багатогранне поняття, що охоплює значне коло проблем економічного, психологічного та соціально-культурного характеру. У вузькому розумінні розвиток персоналу трактують як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників з метою забезпечення виконання ними нових складних завдань.

Таблиця 1. Перелік вживаних визначень поняття “розвиток персоналу”

Визначення	Автори
Професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.	А.М. Ткаченко, К.А. Марченко [1]

Продовження табл. 1

Визначення	Автори
Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. В складі розвитку персоналу знаходяться: професійна підготовка та адаптація, атестація кадрів, планування професійної кар'єри працюючих, стимулювання розвитку персоналу	Рульєв В.А. Гуткевич С.О.[2]
Професійний розвиток персоналу – сфера, пов'язана з підготовкою співробітників до виконання нових функцій, зайняття нових посад, розв'язання нових завдань.	Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська [3]
Розвиток персоналу є каталізатором безперервного організаційного та особистісного росту працівників шляхом удосконалення їх компетенцій, розширення обсягу знань, підвищення компетентності, здатності до навчання, інтересу до змісту праці. Його мета полягає у збільшенні «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом за рахунок «підкріпленої і вмотивованої» лояльності працівників.	О.О. Гетьман, А.В. Плясун [4]
Розвиток персоналу – критерій ефективності соціально-економічної діяльності підприємства.	В.А. Сливка [5]
Розвиток персоналу – комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Через це в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення.	В.Я. Брич, О.Я. Гугул [6]
Управління персоналом – це частина менеджменту, що стосується працюючих співробітників і їх взаємин в рамках підприємства. Управління персоналом здійснюється заради реалізації двох великих і взаємопов'язаних цілей:– підвищення ефективності діяльності підприємства;– підвищення якості трудового життя персоналу.	Деслер Г.[7]
Управління персоналом – це сукупність логічно пов'язаних дій, спрямованих на оптимізацію трудових ресурсів підприємства (персоналу) в аспекті їх діяльності, якісних і кількісних характеристик, з метою раціонального досягнення поставлених перед організацією цілей.	Пеліх А.С.[8]

У компаніях, що спеціалізуються на інформаційних технологіях особлива увага приділяється оцінці бізнесу та розвитку кадрового потенціалу. Основна мета такої діяльності – мотивувати самосвідомість та особистісний та професійний розвиток працівників, та вдосконалювати командне спілкування та співпрацю задля більш ефективної розробки продукту та більш ефективного надання інформаційно-технологічних послуг.

Для того, щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку ІТ, керівники таких компанії та персонал повинні мати навички та вміння реалізовувати, планувати та проводити економічну, організаційно-управлінську, дослідницьку, аналітичну та навчальну діяльність, використовуючи сучасні методи та новітні технології.

Розвиток персоналу включає в себе заходи служби управління персоналом, спрямовані на:

- навчання і підвищення кваліфікації персоналу;
- адаптацію співробітників;
- оцінку персоналу (кандидатів) і перевірку на відповідність профілю посади;
- планування кар'єри співробітників;
- управління кадровим резервом [3].

На сьогоднішній день особливу увагу необхідно приділяти мотивації персоналу у сфері ІТ.

Головна мета системи мотивації програмістів – розвивати компанію. Мотивовані співробітники працюють краще: глибше поринають у важливість і контекст, закривають завдання вчасно чи навіть раніше, встигають зробити більше, виконують завдання якісніше. Крім того, мотивація персоналу ІТ-сфери допомагає запобігти плинності кадрів, залучити до компанії та утримати найкращих фахівців.

Українські ІТ-компанії змагаються за фахівців між собою та з міжнародними організаціями. Перед компаніями постають два бізнес-завдання: залучити скілових ІТ-фахівців і не розгубити поточних, адже:

- Зі звільненням співробітника компанія страждає фінансово: вартість найму нового фахівця може перевищувати три, а то й 12 щомісячних окладів;
- Терміни пошуку ІТ-фахівця можуть затягнутися: від трьох місяців (під час пошуку Senior-

розробника) до 1–2 років (у випадку з C-level та Architect-позиціями).

Згідно з дослідженнями міжнародних консалтингових агенцій, компанії із прокачаним EVP та крутими плюшками знижують плинність кадрів на 70% і збільшують швидкість найму на 30% [4].

Отже, основними перевагами застосування ефективної системи розвитку ІТ-персоналу будуть такі:

- виявлення перспективних кадрів;
- підвищення зацікавленості співробітників в професійному зростанні;
- утримання цінних співробітників.

Висновки

Таким чином, робимо висновок, що управління персоналом – це складний системний, планомірно-організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організацій-них, економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу персоналу підприємства та створення умов для ефективного використання якостей працівників з метою забезпечення ефективного управління та розвитку підприємства. Персонал підприємства є стратегічно цінним ресурсом, який необхідно розвивати та вдосконалювати. Тільки маючи систему управління ІТ-персоналом, яка орієнтована на підвищення ефективності діяльності персоналу та продуктивності праці, можна говорити про успішний розвиток підприємства, оскільки суть управління персоналом полягає у тому, щоб ставитися до працівників, як до цінного ресурсу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ткаченко А.М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А.М. Марченко К.А. Ткаченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 1. – С. 194–197. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2014_1_32.
2. Рулев В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор-Видавництво, 2013. – 310 с.
3. Управління розвитком персоналу : [навч. посібник] / [Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська] ; за заг. ред. М.С. Татаревської. – О. : Атлант, 2013. – 427 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/467>.
4. Гетьман О.О. Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці / О.О. Гетьман, А.В. Плясун // Економічні науки: Вісник Запорізького національного університету. – 2016. – № 1(29). – С. 97–105. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://visnykznu.org/visnyk_ua/arh/t_visn_2016/2016econ1.html.
5. Сливка О.А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку / О.А. Сливка // Торгівля і ринок : темат. зб. наук. пр. – Вип. 29. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – С. 109–114.
6. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – С. 13–16. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/013-016.pdf.
7. Деслер Г. Управління персоналом; пров. з англ.; 2-ге вид. Москва: БІНОМ. Лабораторія знань 2014. 799 с.
8. Пелих А. С. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Інноваційна економіка. 2010. № 15. С. 163–166.

Гаврилюк Микола Сергійович — студент групи МІТ-206, факультет менеджмент інформаційних технологій, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: nikolay.vntu@gmail.com

Міронова Юлія Володимирівна — канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Вінницький національний технічний університет

Gavrilyuk Mykola Serhiyovych — student of the MIT-206 group, faculty of information technology management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: nikolay.vntu@gmail.com

Myronova Yuliya Volodymyrivna — candidate. economy of Sciences, Associate Professor of the Department of Information Systems Management and Security, Vinnytsia National Technical University