

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІТ-ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький технічний університет

### *Анотація*

*У статті наголошено на важливих питаннях управління персоналом в ІТ-сфері, оскільки основним капіталом тут виступають людські ресурси. Наведено основні вимоги до знань і умінь HR-менеджера та ІТ-рекрутера. Проаналізовано перспективність даних професій в Україні. Розглянуто джерела пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній. Охарактеризовано функціональні можливості HRM-систем.*

**Ключові слова:** управління персоналом, ІТ-сфера, ІТ-рекрутер, HR-менеджер, трудомісткість управління, стандарти

### *Abstract*

*In the article stresses the importance of human resource management in IT sphere, because human resources there are a basic capital. Revealed the basic requirements to the knowledge and skills HR-manager and an IT recruiter. Analyzed the prospects of these professions in the Ukraine. Considered source search of qualified specialists for IT companies. Character- ized functionality of HRM-systems.*

**Keywords:** human resource management, IT sector, IT recruiter, HR-manager, complexity management, standards.

Обов'язковою умовою успішного функціонування підприємства та його стратегічного розвитку є його своєчасне забезпечення необхідними людськими ресурсами – фахівцями з високим рівнем інтелекту, креативності та здатності до створення новітніх технологій. Саме тому, все більш актуальною для ІТ-компаній стає проблема створення, розвитку та підтримки дієвої системи управління людськими ресурсами.

Пошук, відбір та прийом персоналу в ІТ-компанії – це довгий та ресурсозатратний процес. Кожна компанія прагне залучити лише ті людські ресурси, які повністю відповідатимуть цілям та цінностям організації. В той же час, за останні роки попит на спеціалістів в ІТ-сфері виріс у кілька разів, тому компанії створюють відділи управління людськими ресурсами (HR відділи або HR департаменти) або користуються послугами рекрутингових агенств в сфері ІТ [1]. Специфіка управління людськими ресурсами в ІТ полягає в тому, що ІТ-компанії регулярно наймають нових працівників, проте з такою ж регулярністю з різних причин працівники звільняються. В Україні середній термін роботи ІТ-спеціаліста на одному місці – півтора-два роки. Саме тому, важливу роль в цьому процесі відіграють HR-менеджери, які повинні поєднати інтереси ІТ-спеціалістів та бізнесу, знайшовши компроміс, що буде задовольняти обидві сторони.

ІТ-спеціалісти – це не звичайний персонал, тому вони потребують особливих умов праці та мотивації. Так як в даній галузі заробітна плата і так є досить високою, на передній план виходять інші види стимулів праці, як такі:

- вільний графік роботи ІТ-персоналу;
- комфортний офіс з усіма зручностями (включаючи місця для харчування та відпочинку);
- індивідуальний соціальний пакет, що складається лише з необхідних для працівника послуг;
- залучення в активне соціальне життя компанії: проведення презентацій, масових акцій або конкурсів [2].

Необхідно також займатися мотивацією ІТ-фахівців, незалежно від їх функції на підприємстві. По-перше, ринок інформаційних технологій досить активно розвивається навіть сьогодні, незважаючи на економічну кризу і відчутні скорочення штатів, оскільки ІТ-фахівці потрібні кожному підприємству. По-друге, останнім часом досить сильно зросла професійна самосвідомість ІТ-спеціалістів — якщо раніше різноманітні дії, спрямовані на підвищення мотивації персоналу, сприймалися ними без ентузіазму, то сучасні ІТ-фахівці зацікавлені як в матеріальній, так і в нематеріальній мотивації своєї праці й досить добре обізнані щодо власної значимості для підприємства[2].

Недотримання або несприйняття побажань ІТ-співробітників призводить до плинності кадрів. Здійснюючи управління персоналом, необхідно прагнути до налагодження цілеспрямованої та

ефективної системи підвищення кваліфікації, професійної компетенції співробітників на своєму робочому місці на основі чітко сформульованих цілей та встановлених пріоритетів функціонування сервіс-центрів. Відомо, що основний пріоритет усієї сфери сервісу ІТ полягає в підвищенні якості наданих послуг. Виходячи з цього, головними завданнями управління персоналом у сфері інформаційних технологій є – зосередження зусиль працівників на виконанні намічених стратегій організації, забезпечення ефективного використання інтелектуальних і фізичних можливостей працівників, реалізація їхнього трудового потенціалу, зміцнення трудових відносин [3].

Досить часто HR-менеджера в ІТ-сфері можуть називати ІТ-рекрутером, хоча в останнього є значно менше повноважень. ІТ-рекрутери забезпечують комунікацію між роботодавцем і потенційним кандидатом. Вони займаються тільки пошуком кандидатів для компаній і отримують гонорар за кожну закриту вакансію. ІТ-рекрутери використовують спеціальні інструменти для пошуку кандидатів і повинні вміти перевірити кваліфікацію кандидата, зрозуміти його мотивацію і підготувати для співбесіди з компанією [4]. Основною вимогою до ІТ-рекрутерів є не стільки вища освіта, скільки вміння бути комунікабельним, наполегливим та працювати цілодобово. Вони завжди повинні знаходитися на зв'язку, навіть у вихідні дні. Обов'язковим є знання англійської мови (як мінімум) для переговорів з іноземними клієнтами або для перевірки рівня мовної підготовки у претендентів на посаду.

У зв'язку з такою громіздкістю функціональних обов'язків та вимогами сучасного бізнесу для управління кадрами в ІТ-компаніях широко використовують спеціалізовані системи класу HRM (Human Resource Management), до складу яких входять підсистеми для ведення штатних розкладів і оргструктур, обліку кадрів, обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати тощо. Дані системи є повнофункціональними і забезпечують автоматизацію основних функцій управління персоналом, а також ефективне прийняття управлінських рішень, серед яких облік і робота з повним комплексом інформації, ведення розгорнутого штатного розкладу, ведення картотеки персоналу, набір і добір персоналу та інше.

З кожним роком в Україні все більше і більше ІТ-компаній більш серйозно підходять до підбору, навчання та адаптації своїх працівників. Нині ІТ-сфера стрімко розвивається, що потребує підбору та найму широкого кола спеціалістів для ІТ-компаній та для замовників. HR-менеджерам доводиться вирішувати ряд специфічних завдань: організація корпоративної культури, своєчасне навчання й мотивація персоналу. Управління людськими ресурсами в ІТ-сфері – складний і трудомісткий процес. Його ефективність полягає в забезпеченні максимального розкриття і використання потенціалу кожного співробітника для досягнення цілей компанії з оптимальним вкладенням в нього наявних у компанії ресурсів. У економічних умовах, що формуються, вибудовування даного процесу, його включення в загальну систему управління бізнесом та бізнес-процесами зокрема, своєчасне забезпечення необхідною інформацією може стати ключовою зоною розвитку для багатьох компаній на найближчі роки [5].

Розвиток ІТ-сфери та успішна діяльність ІТ-компаній залежать від кваліфікації ІТ-спеціалістів, їх уміння і бажання продуктивно працювати, тому питання управління кадрами повинне займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери України (скорочення диспропорції в попиті і пропозиції висококваліфікованих фахівців, зупинка їх можливого відтоку за кордон і т. п.).

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Німуха Ю. Особливості управління персоналом в ІТ-компаніях [Електронний ресурс] / Юлія Німуха. – 2017. – Режим доступу: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/101175> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Шевчук І. Б. Інформаційні технології в регіональній економіці: теорія і практика впровадження та використання : монографія. Львів : Видавництво ННБК «АТБ», 2020. 448 с.
3. Портрет українського ІТ-HR/рекрутера [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://dou.ua/forums/topic/11323/>(дата звернення: 01.03.2021).
4. Професія Рекрутер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.jobs.ua/career/view/5/> (дата звернення: 05.03.2021).
5. Оценка и развитие персонала в IT-компани [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1504>.

*Корнелюк Орест Олегович, студент Вінницького національного технічного університету, групи ІКІ-17Б факультету ФІТКІ, місто Вінниця orestkorneluk@gmail.com*

*Kornelyuk Orest Olehovych, student of Vinnytsia National Technical University, FITKI faculty, group IKI-17B Vinnytsia city orestkorneluk@gmail.com*