

СПЕЦИФІКА РОБОТИ HR-МЕНЕДЖЕРА З ВИКОРИСТАННЯМ ПРОГРАМНИХ ПРОДУКТІВ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті наголошено на важливість управління персоналом в IT-сфері. Наведено основні вимоги до знань і умінь HR-менеджера та завдання з якими вони стикаються. Розглянуто програмний продукт PersonPro 2.0, який є оптимальним варіантом для автоматизації кадрової політики державної установи в Україні.

Ключові слова: інформаційні технології, підприємство, управління персоналом, HR-менеджер, IT-фахівець.

Abstract

The article emphasizes the importance of personnel management in the IT field. The basic requirements to the knowledge and skills of the HR-manager and the tasks they face are given. The software product PersonPro 2.0 is considered, which is the best option for automating the personnel policy of a state institution in Ukraine.

Keywords: information technology, enterprise, personnel management, HR-manager, IT-specialist.

Вступ

В Україні активно відкриваються нові IT-компанії. Основою цього бізнесу є фаховий персонал, тому на ринку праці постійно зростає потреба у кваліфікованих спеціалістах. IT-фахівці – одні з найбільш високооплачуваних працівників. Відповідно до цього, IT-компаніям необхідні інструменти управління персоналом. Продуктивним інформаційним ресурсом для зростання ефективності управління людським капіталом є сучасні інформаційні технології. З метою підвищення мотивації персоналу і розроблення відповідних засобів його стимулювання є обґрунтування оптимального програмного засобу, що уможливить підвищення ефективності управління людськими ресурсами державних установ.

Результати дослідження

IT-сфера в Україні швидко розвивається, тому потребує спеціалістів для різних відділів компаній, а вирішує це HR-менеджер. Він передусім повинен займатися рекрутингом, а вже потім адаптацією персоналу, його навчанням, розвитком і мотивацією. Щоб бути затребуваним менеджером із підбору та управління персоналом в IT-сфері, необхідно:

- знати специфіку IT-ринку;
- орієнтуватися в IT-професіях;
- вміти працювати з великою кількістю вакансій паралельно;
- вміти аналізувати велику кількість інформації;
- планувати кампанії з підбору персоналу;
- володіти методами пошуку та підбору;
- застосовувати методи первинної дистанційної оцінки і мотивації під час розгляду резюме;
- вміти проводити співбесіди із застосуванням експрес-аналізів та тестів;
- застосовувати сучасні методи мотивації й адаптації персоналу для їх кар'єрного росту;
- вміти презентувати компанію, вакансії, проекти;
- фахово працювати з відмовами та запереченнями, важкими клієнтами і незвичайними кандидатами;
- вільно володіти англійською мовою.

Основна проблема, з якою стикаються HR-менеджери – трудомісткість управління, величезна кількість завдань, функцій, процесів, якими необхідно оперативного й якісно управляти. Ось деякі з них:

- розроблення і реалізація кадрової стратегії на основі планування, прогнозування, оцінки потреб компанії в HR-ресурсах;
- управління чисельністю працівників, зокрема й наймом працівників;
- управління адаптацією нових співробітників, недавно прийнятих на роботу;
- управління знаннями працівників;
- управління якістю, компетентністю, а також конкурентоспроможністю працівників;

- HR-менеджмент організаційних змін;
- управління винагородою, оплатою праці, преміюванням персоналу, пільгами і компенсаціями, а також матеріальною і нематеріальною мотивацією;
- управління витратами на кадри;
- управління рухом, переведенням і вивільненням кадрів;
- правове забезпечення кадрової діяльності;
- управління здоров'ям і безпекою персоналу, його соціальним розвитком;
- управління кар'єрою та її плануванням;
- управління лояльністю і поведінкою співробітників;
- контроль робочого часу співробітників (таймменеджмент);
- управління результативністю, продуктивністю, ефективністю персоналу;
- управління скороченням, звільненням і плинністю кадрів, робота з утримання фахівців;
- робота з кадровим резервом;
- ведення архівів[1].

Основна цінність ІТ-компаній – висококваліфіковані спеціалісти. Тому основним обов'язком HR-менеджера є забезпечення професійного розвитку працівників ІТ-компаній для майбутнього збільшення продуктивності праці та приросту прибутку.

Для того, щоб забезпечити автоматизацію управління персоналом використовують програмні продукти, що існують на ринку інформаційних технологій. Програмний продукт PersonPro 2.0 має такі переваги:

- програмний продукт торкається усіх аспектів діяльності кадрової служби в межах державної установи і є універсальним;
- програма одна з небагатьох, яка розроблялась виключно для відділу кадрів;
- програма створена спеціально для українських підприємств;
- проста у використанні, не потребує спеціальної підготовки користувачів;
- не вимагає додаткового обслуговування спеціалістами;
- система висуває мінімальні вимоги до апаратних та програмних засобів;
- на сьогоднішній день має найкращий показник “ціна/якість”.

Недоліком інформаційної технології для управління персоналом PersonPro 2.0 є недостатньо розвинуті можливості щодо нарахування заробітної плати працівникам.

Програма PersonPro 2.0 від компанії АМІ-Україна є оптимальним варіантом для автоматизації кадрової політики державної установи в Україні. Програма містить досить зручну структуру для користувача. Можна зауважити, що це дійсно найбільш зручний засіб для оптимізації роботи персоналу на державних підприємствах[2].

Висновок

Розвиток та успішна діяльність ІТ-компаній залежать від кваліфікації ІТ-спеціалістів, їх умінь і бажання продуктивно працювати, тому питання управління кадрами повинне займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери. У даній роботі наведено основні вимоги до знань і умінь HR-менеджера та завдання, які вони вирішують. Наведено переваги та недоліки програмного продукту для управління персоналом. Розглянувши структуру інформаційної технології PersonPro 2.0 можна зауважити, що це оптимальний варіант для автоматизації кадрової політики державних установ в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 11. С. 117-120.
2. Азарова А. О., Тямушева В.М., Ткачук Л. М. Обґрунтування вибору програмного засобу для підвищення ефективності управління людським капіталом державної установи. Тези XLVIII науково-технічної конференції ВНТУ. 2019. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2019/paper/view/6572/5437> (дата звернення: 16.02.2021).

Педоренко Тетяна Вікторівна — студентка групи ІАКІТ-17б, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, с. Агрономічне, Вінницького р-ну, Вінницької обл., e-mail: pedorenkotana@gmail.com

Pedorenko Tetiana — Department of Computer System and Automation, Vinnytsia National Technical University, village Agronomichne, Vinnytsia district, Vinnytsia region, e-mail: pedorenkotana@gmail.com