

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ІТ-КОМПАНІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі розглянуто розкриття ефективних інструментів та удосконалення практичних рекомендацій щодо використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства в ІТ галузі.

Ключові слова: розвиток персоналу, управління, моніторинг, кадровий потенціал, інформаційні технології.

Abstract

The paper considers the disclosure of effective tools and improvement of practical recommendations for the use and development of human resources in the IT industry.

Keywords: personnel development, management, monitoring, human resources, information technology.

Вступ

Головне багатство будь-якої компанії у сфері інформаційних технологій в сучасних конкурентних умовах – це люди, їх інтелект, креативність та здатність створювати ноу-хау. Тому обов'язковою умовою успішного функціонування підприємства та його розвитку є забезпечення високого рівня системи управління людськими ресурсами.

Роль управління розвитком персоналу у конкурентоспроможності підприємства в останні роки має тенденцію до зростання. Цьому сприяють ринкові перетворення і посилення глобалізаційних процесів у економіці України.

Управління розвитком персоналу є надзвичайно актуальною темою у ІТ галузі, де основним ресурсом є персонал підприємства, що забезпечує конкурентоспроможність на ринку. В умовах ринку, що швидко змінюється, розвиток персоналу став необхідною умовою успішної роботи будь-якої організації.

Управління процесом розвитку персоналу

У сучасному середовищі важливо забезпечувати управління процесом розвитку персоналу на усіх його стадіях та підтримувати розвиток організаційної культури і лідерства, оскільки саме це є вагомими інструментами формування інтелектуального капіталу підприємства.

Зазвичай, в ІТ галузі користуються найбільшою популярністю методи внутрішнього навчання, тобто наставництва та учнівства. Розвиток персоналу на підприємстві є більш ефективним, оскільки зміст навчання в таких випадках пристосований до потреб компанії на даний момент. Однак, в галузі ІТ технологій в деяких випадках необхідне залучення зовнішніх консультантів, адже саме так працівники можуть здобути абсолютно нові знання, а отже і підвищити конкурентоспроможність підприємства. [1]

В ІТ-компаніях діловій оцінці та розвитку персоналу приділяється особлива увага. Головна ціль такої діяльності – мотивувати самоусвідомлення та особистий професійний розвиток кожного працівника, а також покращити командну комунікацію і співпрацю для ефективного розвитку продуктів.

Для того, щоб залишатись конкурентоспроможним на ІТ-ринку, керівництво компанії та персонал, що займає лідерські позиції в компанії повинні володіти вміннями та навиками для здійснення, планово-економічної, організаційно-управлінської, науково-дослідницької, аналітичної та навчальної діяльності із використанням сучасних методів та новітніх технологій. [2]

Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективного функціонування підприємства. В економічно нестабільні періоди проблеми розвитку персоналу надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, вміннями і цілеспрямованістю. Освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати

необхідний професійний розвиток. За сучасних умов проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. [4]

Потреба у професійному розвитку персоналу повинна здійснюватися на усіх рівнях управління: організації в цілому, структурного підрозділу, індивідуальному, а також потребує зусиль з боку самого працівника.

Основними чинниками, що зумовлюють потребу в навчанні персоналу можуть бути як зовнішні так і внутрішні. Особливо в ІТ галузі, досить часто витрачають достатньо великі кошти на розвиток людських ресурсів у зв'язку з швидким розвитком технологій, а також їх впливом на рівень конкурентоспроможності компанії на ринку. Не менш важливими є внутрішні чинники, серед яких основним є мотивація персоналу. Тренінги, навчання, можливості індивідуального розвитку позитивно впливають на працівників.

На рівні робітника визначення потреби в професійному навчанні здійснюється відповідно до індивідуального плану розвитку

Перевірка навичок та вмінь, що здобув персонал в результаті навчання в ІТ галузі зазвичай проводиться у вигляді будь-якої форми контролю знань по закінченню навчання або ж безпосередньо у процесі виконання обов'язків і використання на практиці набутих знань.

В ІТ-компаніях важливо враховувати такі показники як збільшення обсягів прибутку, впровадження нових ідей та технологій в межах спеціалізації працівника, підвищення продуктивності тощо.

У більшості випадків поняття управління розвитком персоналу розглядається видатними науковцями двома основними підходами: системним (Н.Том) та процесним (Г.Шмідт). Водночас, на думку В. Савченка, 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 тощо. [3]

В ІТ галузі роль розвитку персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства збільшується з кожним роком, виникає потреба у професійному навчанні персоналу, його виробничої адаптації, планування трудової кар'єри працівників, підготовки резерву керівників.

Висновок

В сучасних умовах однією з найважливіших умов, що забезпечують підприємству в ІТ галузі успішне функціонування, є постійне поліпшення якості розвитку та управління людськими ресурсами, в результаті чого підвищується економічна результативність персоналу.

Тому, реалізація в процесі професійного розвитку працівників на підприємстві, особливо в ІТ галузі, де персонал – це основний ресурс, сприяє підвищенню ефективності роботи та рівня її конкурентоспроможності, що є надзвичайно актуальним в сучасних ринкових умовах.

Таким чином, можна зробити висновок, що дана тема відповідає дійсності в сучасних умовах. Це підтверджується і тим, що рівень культурного та інтелектуального рівня персоналу підвищується. Особливо у ІТ-галузі сформувався новий тип працівника, більш зрілого, який прагне постійного розвитку, нових можливостей, для якого кар'єра — це сенс життя, а не лише стабільний прибуток.

Отже, питання розвитку персоналу в галузі інформаційних технологій залишається актуальним та малодослідженим, оскільки ринок ІТ технологій досить молодий.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адова И. А. Оценка компетентности как инструмент вознаграждения персонала организации / И. А. Адова, М. В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С. 119–124
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. – 10-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 848 с.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом: Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
4. Савченко, В. А. Управление развитием персонала [Текст] : навчальний посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с

Стародуб Єлизавета Андріївна – студентка групи ЛТО-17б, факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, lizastarodub1@gmail.com.

Starodub Yelyzaveta Andriyivna - student of group LTO-17b, Faculty of Computer Systems and Automation, Vinnitsa National Technical University, Vinnytsia.