

Проблеми та підходи підготовки кадрів ІТ- галузі

Ключові слова: ІТ - спеціаліст, ІТ - галузь, інформаційні технології, телекомунікаційні технології, аутсорсинг.

Постановка проблеми. За даними досліджень загальна кількість випускників вітчизняних вузів за спеціальностями, пов'язаними з інформаційними та телекомунікаційними технологіями, в 2013 році склала близько 16 тис. чоловік, але тільки 4-5 тис. з них працевлаштовуються за фахом. Разом з тим фахівці галузі ІТ - найбільш затребувані кандидати на ринку праці : на одного фахівця в цій сфері може припадати до п'яти відкритих вакансій [1].

В Україні, за офіційними даними, працює 3 тис. 292 підприємств та організацій, які декларують основним видом діяльності сферу ІТ-технологій. Кількість фахівців у сфері інформаційних технологій в Україні на початок 2013 року склало близько 250 тис. осіб, з них 45 тис. – висококласні сертифіковані фахівці, які створюють конкурентоспроможну продукцію [2] .

Представники ІТ - бізнесу впевнені, що на сьогоднішній день українська сфера інформаційних технологій має багато напрацювань, використання яких забезпечить додатковий імпульс розвитку інших галузей економіки. Вони також підкреслюють, що збереження поточних темпів зростання ІТ - галузі дозволить забезпечити створення до 2020 року 80 тис. нових робочих місць [4]. Згідно з результатами досліджень [5], у 2014 році основний розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій буде мати відображення в трьох тенденціях : зростання популяризації переносної електроніки, попит на сервіси on-line – повідомлень та телебачення через Інтернет, зростання продажів смартфонів великих розмірів. Таким чином, розрив між попитом та пропозицією ІТ- кадрів продовжує збільшуватися.

Мета статті. У роботі досліджується здатність вітчизняної системи освіти задовольнити потреби ІТ - галузі.

Виклад основного матеріалу. В умовах швидкого економічного зростання в сфері ІТ особливо загострюється якісний дефіцит кадрів. В умовах швидкого зростання і розширення бізнесу компаній, як правило, зростає і потреба у кваліфікованому ІТ- персоналі. Із зміною економічного та ринкового середовища виникають потреби в істотно нових ІТ - рішеннях , а тому і в нових кваліфікаціях ІТ - фахівців. Обмеженість кадрових ресурсів часто називається серед факторів, що стримують розвиток ІТ - галузі в цілому. Дефіцит технічних фахівців та менеджерів у сфері ІТ не тільки якісний, але й кількісний. Тим часом інвестиції в навчання своїх співробітників залишаються ризикованими, а тому деякі керівники вважають їх невиправданими. Дійсно, розвиток української економіки додатково стимулює процеси трудової міграції, а розширення динамічних партнерських зв'язків як між компаніями - замовниками, так і всередині каналів ІТ - компаній провокує війну за кадри [3] .

Брак фахівців відчувається практично у всіх сегментах і реально існує кілька сценаріїв вирішення кадрових проблем. Так, технічних фахівців столичні компанії часто отримують за рахунок регіональних компаній.

Проблему дефіциту кадрів , яка зараз відчувається найбільш гостро, столичні компанії часто вирішують за рахунок топ - менеджменту представництв західних компаній. Що стосується пошуку персоналу для роботи в регіонах, то тут спостерігаються значні труднощі. У першу чергу, ця проблема актуальна саме для регіонів, оскільки міграція в Київ не припиняється. Відтік кваліфікованих працівників з регіонів у великі міста дійсно спостерігається [8,9], однак, намітилася зворотна тенденція, коли грамотних фахівців запрошують працювати в регіони , і при цьому рівень заробітної плати для ведучого персоналу тут іноді навіть вище, ніж у столиці. Нестача кваліфікованих кадрів у регіонах відчувається гостріше, ніж у столиці.

Інша проблема – відтік фахівців галузі, зокрема , з компаній - інтеграторів до замовників зараз вже втрачає свою гостроту. Перехід спеціаліста від інтегратора

до замовника не вписується в схему кар'єрного зростання, оскільки сфера діяльності звужується, можливостей для професійного зростання стає істотно менше. Відсутність у себе достатньої кількості фахівців підприємства могли б відшкодувати, вдаючись до аутсорсингу. Однак на практиці ця модель залучення дефіцитних кадрових ресурсів не користується популярністю у вітчизняних підприємстві (можливо, за винятком найбільш великих).

З іншого боку, деякі замовники, хоча й прагнуть до створення власних ІТ-підрозділів з метою економії коштів на аутсорсингу, готові витратити свої фінансові ресурси на утримання висококваліфікованих спеціалістів та віддають перевагу менш грамотним, зате більш дешевим працівникам.

Перетікання кадрів йде не тільки по вертикалі – з регіонів до мегаполісів, але й по горизонталі, і проблема захисту своїх кадрів від переманювання конкурентами, партнерами або замовниками залишається дуже нагальною. При цьому універсального рецепта захисту не існує. У деяких випадках компанії намагаються укласти "джентльменську угоду". Страх перед втратою фахівця настільки сильний, що компанії, особливо регіональні, бояться вкладати гроші в їх навчання, вважаючи такі інвестиції необґрунтованими. Разом з тим способи захисту інвестицій в підвищення кваліфікації персоналу існують, хоча, безумовно, не дають 100 - відсоткової гарантії.

Навчаючи фахівців можна захищати свої інвестиції в освіту, прописуючи відповідні умови в трудовій угоді. Звичайно, якщо людина захоче з компанії піти, він піде, і разом з ним загубиться якась частина цих інвестицій.

Потрібно використовувати відповідні статті Трудового кодексу та підписувати додаткові угоди з співробітниками, в яких обговорюються умови оплати навчання та зобов'язання фахівця. Однак треба враховувати, що новий роботодавець, як правило, не роздумуючи оплатить зобов'язання кваліфікованого працівника, оскільки відразу отримає готового спеціаліста з досвідом. При цьому попередньому роботодавцю буде потрібно багато часу та грошей на пошук заміни та підготовку нової людини. Правильніше не економити на навчанні, а мати запас навчених та сертифікованих фахівців. Крім того, навчання є найважливіша

складова частина системи мотивування персоналу. Фінансовий важіль можна використати й іншим способом. Наприклад, в деяких компаніях, співробітникам пропонується безвідсотковий кредит на їх навчання, а після його проходження та підвищення ефективності роботи адекватно піднімається заробітна плата [10]. Звичайно, далеко не всі співробітники готові йти по такому шляху, але саме в цих фірмах і складаються хороші команди професіоналів. Просто ж навчання співробітника «за дядькові гроші» призводить до того, що співробітники перестають адекватно орієнтуватися в цьому непростому світі.

Велике значення має і психологічний клімат в компанії. Якщо відносини між працівником та роботодавцем відповідають принципу «скільки вовка не годуй, все одно в ліс дивиться», то компанія приречена створювати складні загороджувальні системи, щоб молодий співробітник не втік до конкурента з новими знаннями на зарплату побільше.

Проблема витоку кадрів не втратить актуальності, принаймні, до тих пір, поки не буде вирішена проблема дефіциту кваліфікованих ІТ-фахівців в цілому. Ситуацію, що склалася активно використовують ряд організацій, наприклад, Українська інженерно-педагогічна академія, які займаються перепідготовкою та підвищенням кваліфікації ІТ-фахівців [6, 7].

В Україні сертифікованих спеціалістів Microsoft готують Інноваційний центр Microsoft при Київському національному університеті ім. Шевченка, а також 8 ІТ академій Microsoft, серед яких підготовку висококваліфікованих спеціалістів активно здійснюють ІТ академії Харківського національного університету радіоелектроніки, Харківського національного економічного університету Вінницького національного технічного університету, комп'ютерна академія «КРОК» (Одеса).

Корпорація Cisco Systems, Inc. активно створює і розвиває мережеві академії Cisco (Cisco Systems Networking Academy) при вищих навчальних закладах (університетах) для поглиблення класичних вузівських курсів з обчислювальної техніки та телекомунікації на основі вивчення технологій, устаткування, програмного забезпечення і проектних рішень, розвитку у студентів стійких

професійних навичок. Навчальна програма постійно оновлюється відповідно до тенденцій розвитку ІТ-технологій. Випускники академії мають значні переваги при влаштуванні на роботу в компанії, які надають інформаційні та телекомунікаційні послуги, так і будь-які інші компанії, діяльність яких в сучасних умовах неможливо уявити без використання таких технологій.

Висновки. Уникнути труднощів в отриманні технічних знань в області комп'ютерної техніки допомагають програми курсів навчальних закладів, де навчання ведеться за програмами, які вибудовують окремі ідеї та знання в логічні ланцюжки, які ведуть від одного положення до іншого, здійснюють своєчасний пошук нових знань, що розширюють або уточнюють наявні поняття.

У навчальних закладах сучасного типу відбувається прискорення процесу отримання знань, систематизація вже наявних і отримання нових знань, відкриваються нові аспекти та пропонуються нові методи для використання в конкретній професійній сфері діяльності.

Кращий спосіб керувати інтелектуальним капіталом – зробити так, щоб службовці, які є носіями інтелектуального капіталу були задоволені. Фахівці рідко йдуть з фірми, якщо знають, що в іншому місці у них не буде настільки сприятливих можливостей підвищувати свою кваліфікацію. Вони можуть відточувати свій досвід та отримувати нові знання, що, в свою чергу, допомагає їм просуватися службовими сходами.

Сфера ІТ продовжує активно розвиватися, залучаючи здатних та кваліфікованих людей.

Література

1. Информационный портал UNIAN / В Украине растет потребность в IT-специалистах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unian.net/politics/828113-v-ukraine-rastet-potrebnost-v-it-spetsialistah.html>. – Загл. з екрана. – Мова рос. – 30.08.2013
2. Информационный портал FINANCE.UA / Количество IT-шников в Украине на начало года составляло 250 тыс. человек [Електронний ресурс]. – Режим

- доступу: <http://news.finance.ua/ru/~1/0/all/2013/09/29/309870>. – Загл. з экрана. – Мова рос. – 29.09.2013
3. Информационный портал FINANCE.UA / Торможение развития IT-отрасли будет способствовать выезду украинских специалистов за рубеж [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.finance.ua/ru/~1/2014/03/24/321844>. – Загл. з экрана. – Мова рос. – 24.03.2014
 4. Информационный портал FINANCE.UA / Мировые эксперты обнародовали прогноз развития украинского IT на 2014 год: интересные детали [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.finance.ua/ru/~1/0/all/2014/01/20/317159>. – Загл. з экрана. – Мова рос. – 20.01.2014
 5. Информационный портал ProIT / Представители IT-отрасли Украины создадут рабочую группу при Кабмине [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://proit.com.ua/news/telecom/2014/03/20/174524.html>. – Загл. з экрана. – Мова рос. – 20.03.2014
 6. Українська інженерно-педагогічна академія/ Підвищення кваліфікації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uipa.edu.ua>. – Загл. з экрана. – Мова укр.
 7. ХНУРЕ/Центр последипломного образования [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nure.ua/education/training-forms/postgraduate-education>. – Загл. з экрана. – Мова рос.
 8. Информационный портал "Профорієнтація"/ Обзор рынка труда в секторе телекоммуникаций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prof.osvita.org.ua/ru/required/articles/43.html>. – Загл. з экрана. – Мова рос.
 9. Информационный портал "Профорієнтація"/ Тенденции рынка труда в сфере телекоммуникаций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.work.ua/ua/articles/subject/367> – Загл. з экрана. – Мова рос. – 19.02.2013

10. В&G Group/ Открытые вакансии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bg-grp.com/ru/rent_teams/vacancy. – Загл. з экрана. – Мова рос.

У статті розглядаються проблеми та підходи підготовки кадрів з інформаційних та телекомунікаційних технологій для ІТ-ринку України.

In the article examined problems and going near training of personals from information and telecommunication technologies for IT of -market Ukraine

В статье рассматриваются проблемы и подходы подготовки кадров с информационных и телекоммуникационных технологий для IT рынка Украины.