УДК 331.104

В. Ю. Бойчук

СПЕЦИФІКА РОБОТИ HR-МЕНЕДЖЕРА ТА IT-СПЕЦІАЛІСТА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній статті розглянуто важливість HR-менеджерів. Проаналізовано перспективність даних професій в Україні. Розглянуто джерела пошуку кваліфікованих фахівців для IT-компаній. Наведено основні вимоги до знань і умінь IT-рекрутера.

***Ключові слова*:** управління персоналом, IT-сфера, *IT-спеціаліст*, трудомісткість управління, стандарти, *HR-менеджерам*

Abstract

This article discusses the importance of HR managers. The prospects of these professions in Ukraine are analyzed. Sources of search for qualified specialists for IT companies are considered. The basic requirements for knowledge and skills of an IT recruiter are given.

***Keywords*:** manager *personnel management, IT, IT recruiter, complexity of management, standards.*

IT-сфера в Україні нині активно розвивається. Відкривається багато нових IT-компаній, зарубіжні компанії теж заходять на український ринок інформаційних технологій та відкривають свої офіси. Основою IT-бізнесу є фаховий персонал, тому на ринку праці постійно зростає потреба у кваліфікованих фахівцях саме у сфері інформаційних технологій (консультування, розроблення програмного забезпечення, захист інформації і т. п.).

Нині IT-сфера стрімко розвивається, що потребує підбору та найму широкого кола спеціалістів для IT-компаній, для замовників та для організації корпоративної культури й своєчасного навчання, мотивації персоналу. Такі завдання доводиться вирішувати HR-менеджерам чи IT-рекрутерам, яких на ринку праці недостатньо. HR-менеджер в IT-сфері підпорядковується генеральному директору. Такий спеціаліст передусім повинен займатися рекрутингом, а вже потім адаптацією персоналу, його навчанням, розвитком і мотивацією[1].

Для того щоб бути ефективним менеджером із підбору та управління персоналом в IT-сфері, потрібно:

− знати специфіку IT-ринку:

− орієнтуватися в IT-професіях (ERP-програміст, HTML-верстальник, адміністратор бази даних, адміністратор сайту, аналітик, бізнес-аналітик, веб-дизайнер, веб-програміст, верстальник, консультант з ERP-систем, контент-менеджер, менеджер із продажу, менеджер Інтернет-проектів, програміст, програміст 1С, редактор сайтів, системний адміністратор, системний аналітик, спеціаліст з інформаційної безпеки, сценарист комп'ютерних ігор, тестувальник програмного забезпечення), щоб розуміти в який відділ який спеціаліст потрібен;

− вміти працювати з великою кількістю вакансій паралельно та вміти аналізувати велику кількість інформації; − планувати кампанії з підбору персоналу;

− володіти методами пошуку та підбору (direct search, head hunting);

− 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 ви будови їх кар'єрного росту в IT;

− вміти презентувати компанію, вакансії, проекти, щоб викликати інтерес у потенційних працівників;

− фахово працювати з відмовами та запереченнями, важкими клієнтами і незвичайними кандидатами;

− вільно володіти англійською мовою.

У сфері управління персоналом можна навести багато прикладів, коли вміле маніпулювання очікуваннями працівників призводить до бажаного результату, підвищуючи продуктивність праці, ефективність командної роботи, досягнення поставлених цілей тощо. Прийняття рішень щодо прийому на роботу, розвитку персоналу, налагодження тісного співробітництва у конфліктному колективі, стимулювання до якісної праці та виконання правил трудового розпорядку – HRменеджер постійно стикається із необхідністю «підштовхувати» працівників до вибору оптимального варіанту дій. Кожне рішення, прийняте щодо персоналу, кожна розроблена програма, стратегія чи документ спонукатимуть персонал поводити себе тим чи іншим способом, що слід враховувати під час їх створення та імплементації. Оскільки система управління персоналом являє собою комплекс цілей, завдань й основних напрямків діяльності у сфері забезпечення ефективності роботи персоналу, для оцінки професійної поведінки HR-менеджера може бути застосований компетентісний підхід. Від ефективності теоретичних підходів і практичних методів роботи з людьми, які використовують в своїй повсякденній роботі HR-менеджер, напряму залежить загальний стан персоналу підприємства, рівень його кваліфікації і професіоналізму, здатність працівників оптимально вирішувати поставлені перед ними завдання і приносити прибуток, розділяти положення корпоративної культури та залишатись залученими і вмотивованими під час прийняття управлінських рішень. [2].

Менеджер може виконувати завдання іт-рекрутора. 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. Зважаючи на специфіку професії ІТ-рекрута та беручи за основу дослідження , свою діяльність із цією професією найчастіше пов'язують дівчата віком 25–30 років із вищою гуманітарною освітою (психологія, філологія, менеджмент). Інтерес до такого роду занять проявляється через високу динамічність, можливість щодня спілкуватися із цікавими людьми, дізнаватися щось нове та безперервно розвиватися [3].

Слід зазначити, що проведення співбесід із підбору фахівців для ІТ-сфери дещо відрізняється від таких співбесід із кандидатами для інших сфер економіки. Тут менеджеру з персоналу необхідно враховувати специфіку професії та не звертати увагу на зовнішній вигляд, комунікабельність, нестандартне мислення, манери претендентів на посаду системного адміністратора, програміста, тестувальника і т. п.

Отже, 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.). Окрім того, самим компаніям, щоб займати лідируючі позиції на ринку, залучати й утримати висококваліфікованих і талановитих фахівців, потрібна особлива політика щодо роботи з персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К. : Знання, 2011. − 236 с
2. Оцінка і розвиток персонала в ІТ-компанії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=150(дата звернення:25.02.2021)
3. В Україні зростає потреба в ІТ-фахівцях [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.unian.ua/politics/828118-vukrajini-zrostae-potreba-v-it-fahivtsyah.html (дата звернення:01.03.2021)

Бойчук Віталій Юрійович— студент групи 1КІ-17б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: vitalik.boychuk2017@gmail.com

Boichuk Vitalii Yuriyovych - student of group 1KI-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: vitalik.boychuk2017@gmail.com