

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-СФЕРІ

Вінницький національний технічний університет

### **Анотація:**

*У тезах доповідей показано важливість управління персоналом в ІТ-сфері. Наведено основні вимоги до знань умінь персоналу. Розглянуто джерела пошуку кваліфікованих фахівців для ІТ-компаній.*

**Ключові слова:** ІТ-компанія, управління персоналом, стратегія, стандарти, трудомісткість управління, ІТ-рекрутер.

### **Abstract:**

*The abstracts of the reports show the importance of personnel management in the IT field. The basic requirements for knowledge of personnel skills are given. Sources of search for qualified specialists for IT companies are considered.*

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

У наш час сфера ІТ в Україні має стрімкий розвиток. Створюються нові ІТ-компаній, закордонні організації також входять в український ринок ІТ. Основою ІТ-бізнесу є кваліфіковані кадри, тому на ринку праці постійно зростає потреба у фахівцях саме у сфері ІТ. ІТ-фахівці – одні з найбільш високооплачуваних працівників, проте хороших спеціалістів складно знайти. Тому в ІТ-компаній виникає потреба в пошуку нових механізмів, інструментів управління кадрами для забезпечення ефективної роботи, професійного та особистісного розвитку й утримування талановитих спеціалістів.

Пошук, відбір й прийом працівників в ІТ-компанії – це довгий та ресурсовитратний процес. Кожна компанія прагне отримати лиш тих працівників, які повністю відповідатимуть цілям й цінностям організації. За останні роки попит на ІТ-спеціалістів виріс у декілька разів, тому компанії створюють відділи управління кадрами (HR відділи або HR департаменти) або користуються послугами рекрутингових агенств в сфері ІТ.[1]

Специфіка управління кадрами в ІТ полягає у тому, що ІТ-компанії систематично наймають нових робітників, проте із такою ж регулярністю працівники звільняються з різних причин. В Україні середній термін роботи ІТ-спеціаліста на одному місці – 1,5-2 роки. Саме тому, вагому роль в даному процесі відіграють HR-менеджери, які повинні поєднати інтереси ІТ-фахівців та бізнесу, шукаючи компроміс, що задовольнятиме обидві сторони. В такому ланцюгу важливе місце займають саме HR-процеси. Вони дозволяють зробити так, щоб спеціалістам хотілось виконувати не лише свою роботу, а й вкладатись в розвиток компанії через свій професійний та особистий розвиток. Виходячи з цього, всі зміни, запроваджені в компаніях, мають створюватися разом із співробітниками. Це сприяє підняттю рівня загальної ефективності компанії й надає кожному працівнику можливість відчувати причетність до команди й майбутнього організації.

ІТ-спеціалісти – це не звичайні робітники, вони мають потребу в особливих умовах праці й мотивації. Зважаючи на те, що в ІТ-сфері оплата доволі висока, важливе місце займають інші види стимулів праці, такі як:

- 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.

Недотримання або несприйняття побажань ІТ-співробітників призводить до плинності кадрів. Це досить негативне явище, оскільки призводить до постійних витрат, бо, окрім пошуків нового

працівника, потребує ще й багато ресурсів на його специфічне навчання, враховуючи сферу діяльності підприємства, та адаптацію.[2]

HR-менеджер в IT-сфері підпорядковується генеральному директору. Такий спеціаліст передусім повинен займатися рекрутингом, а вже потім адаптацією персоналу, його навчанням, розвитком і мотивацією. 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

#### **Висновки**

Розвиток IT-сфери та успішна діяльність IT-компаній залежать від кваліфікації IT-спеціалістів, їх умінь і бажання продуктивно працювати, тому питання управління кадрами повинне займати одну з основних позицій у стратегії розвитку IT-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. IT-рекрутинг как профессия и бизнес [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.prodnepr.dp.ua/stat.php?stat=246> (дата звернення: 31.03.2021).
2. В Україні зростає потреба в IT-фахівцях [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.unian.ua/politics/828118-vukrajini-zrostaє-potreba-v-it-fahivtsyah.html> (дата звернення: 31.03.2021).
3. Німуха Ю. Особливості управління персоналом в IT-компаніях [Електронний ресурс] / Юлія Німуха. – 2017. – Режим доступу: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/101175> (дата звернення: 31.03.2021).

Пащенко Олександр Петрович — студент групи ІКІ-17б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [alex0707000@gmail.com](mailto:alex0707000@gmail.com)

Paschenko Oleksandr Petrovich - student of the group ICE-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [alex0707000@gmail.com](mailto:alex0707000@gmail.com)