

СТРАТЕГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-СФЕРІ

Вінницький національний технічний університет

***Анотація:** у статті розглянуто особливості управління персоналом вітчизняної ІТ-галузі та систематизовано основні проблеми та шляхи підвищення її конкурентоспроможності.*

***Ключові слова:** персонал, компетентність, ІТ-галузь, управлінська компетентність.*

STRATEGIC FEATURES OF HR MANAGEMENT IN THE IT SECTOR

***Abstract:** The article deals with the peculiarities of personnel management in the domestic IT industry and systematizes the main problems and ways to increase its competitiveness.*

***Keywords:** personnel, competence, IT industry, managerial competence.*

Вступ

Незважаючи на руйнування, котрих зазнала українська економіка в результаті військових дій, український бізнес продовжує працювати та забезпечує громадян роботою, а державу податками. ІТ-індустрія за підсумками 2022 року стала єдиною галуззю, якій під час повномасштабного вторгнення вдалося наростити обсяги виробництва та експорту. Проте рівність «ІТ-галузь» - «економічне зростання» за підсумками 2023 року вже не виглядає таким сталим [1].

Більшість фахівців ІТ-галузі визначають основною конкурентною перевагою України – висококваліфікованих працівників. У 2022 році Україна в рейтингу Global Skill Report від освітньої платформи Coursera посіла 21 місце у світі за рівнем кваліфікації працівників та 8 місце за їхніми технічними навичками [2].

Це актуалізує необхідність виявити актуальні особливості системи управління персоналом саме в ІТ сфері та окреслити її специфічні принципи.

Результати дослідження

Враховуючи стрімкий розвиток ІТ-напряму, який щоправда у 2023 році дещо скорочує темпи зростання, він потребує підбору широкого кола ІТ-спеціалістів, які повинні постійно навчатись та бути ефективно вмотивованими. Вирішенням цих питань в ІТ-компаніях займаються HR-менеджери, до яких висунуто ряд вимог:

1. орієнтація у специфічних характеристиках ІТ-ринку;
2. розбиратись у специфіці ІТ-професій (ERP-програміст, тестувальник програмного забезпечення, адміністратор бази даних, бізнес-аналітик, контент-менеджер та інші);
3. якісно аналізувати великі масиви інформації та працювати зі значною кількістю вакансій одночасно;
4. вміти вибудувувати компанію з підбору персоналу;
5. володіти дієвими методами пошуку, відбору та підбору персоналу;

6. вміти ефективно проводити співбесіди з претендентами із застосуванням спеціальних тестів та завдань, у т.ч. для оцінювання технічних компетентностей, та вміти абстрагуватись від зовнішнього вигляду, комунікабельності, манер претендентів та іншого, які для прикладу претендують на вакансію системного адміністратора, програміста або тестувальника;
7. володіти сучасними методами адаптації працівників та їх мотивування;
8. вдало презентувати вакансії, проекти та компанію в цілому, щоб зацікавлювати кандидатів;
9. професійно супроводжувати відмови;
10. високий рівень володіння англійською мовою.

У зв'язку з такою громіздкістю функціональних обов'язків та вимогами сучасного бізнесу (управління витратами на персонал, забезпечення ефективності бізнес-процесів, відповідність законодавчим та регуляторним вимогам, підвищення цінності людського капіталу, управління талантами, аналіз, візуалізація) для управління кадрами в ІТ-компаніях широко використовують спеціалізовані системи класу HRM (Human Resource Management), до складу яких входять підсистеми для ведення штатних розкладів і оргструктур, обліку кадрів, обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати тощо. Дані системи є повнофункціональними і забезпечують автоматизацію основних функцій управління персоналом, а також ефективне прийняття управлінських рішень.

Також варто залучити увесь комплекс програм розвитку кадрового потенціалу підприємства (табл. 1)

Таблиця 1 - Програма розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Розвиток	Окремого працівника	Підприємства загалом
Цілі	Розвиток потенціалу особистості	Розвиток кадрового потенціалу підприємства.
Завдання	1. Набуття нових компетенцій; 2. Нарощування і поглиблення наявних компетенцій; 3. Накопичення професійного досвіду; 4. Особистісний розвиток.	1. Досягнення необхідного рівня компетентності; 2. Підвищення продуктивності праці; 3. Підвищення гнучкості та адаптивності кадрового потенціалу; 4. Ефективне використання та нарощування кадрового потенціалу; 5. Розвиток управлінського потенціалу.
Напрями	1. Навчання, підготовка, перепідготовка на основі професійних компетенцій; 2. Забезпечення більш повного використання компетенцій працівників та підвищення їхнього рівня компетентності; 3. Сприяння саморозвитку працівників; 4. Планування трудової кар'єри та просування по службі згідно з вимогами до професійної компетентності.	Організація процесів розвитку кадрового потенціалу.
Методи	Ознайомлення. Методи трудового розвитку: Тимчасове заступництво; Застосування складних завдань; Ротація; Перехресний тренінг. Консультавання, коучинг.	Методи організаційного розвитку; Методи удосконалення організаційних структур; Методи розвитку та використання різноманітних інструментів спрямовані на засвоєння і отримання працівниками нових компетенцій, досягнення необхідного рівня компетентностей;

Продовження табл. 1

<p>Методи</p>	<p>Навчання: Курси підготовки і перепідготовки працівників; Методи підвищення кваліфікаційно-професійного рівня; Стажування; Лекції Професійні семінари; Конференції; Майстер-класи; Тренінги; Групові дискусії; Практичні ситуації; Бізнес-симуляції; Ділові, рольові та імітаційні ігри; Розвиваючі проекти і завдання; Індивідуальні плани розвитку; Професійний інструктаж; Демонстрування.</p>	<p>Методи встановлення норм, стандартів, критеріїв оцінювання отриманих результатів після проходження працівниками програм удосконалення кадрового потенціалу; Методи контролю за програмами удосконалення і розвитку кадрового потенціалу підприємства.</p>
---------------	---	---

Джерело: створено на основі [3-5].

На нашу думку, розвиток потенціалу окремих працівників будується на поглибленні наявних компетенцій та здобутті нових, накопичені професійного досвіду вирішення завдань та його різнобічного особистісного розвитку.

Глобалізація ІТ сфери зумовлює широке залучення міжнародних стандартів, зокрема IPMA ICB 4, який є міжнародним стандартом, що визначає елементи компетентності, якими повинні володіти професіонали в керуванні проектами, програмами та портфелями проектів та програм ICB 4 [6].

Водночас, метою такого розвитку для підприємства є досягнення конкретного рівня колективної компетентності, зростання показників продуктивності праці, вдосконалення гнучкості та адаптивності кадрового потенціалу, нарощення управлінських компетенцій щодо ефективнішої його реалізації.

Таким чином, компанії шукають талановитих професіоналів, перевіряють і оцінюють в першу чергу їх професійні навички. Але тільки коли професійні та особисті якості гармонійно поєднуються в одній людині, він виростає видатним професіоналом. Досвідчені фахівці в свою чергу прагнуть участі не тільки у проектах з високою оплатою, але й у соціально значущих, відомих проектах, співпрацювати з трендовими ІТ-компаніями [7].

Ще одна проблема в управлінні персоналом в ІТ-проектах полягає в збереженні кваліфікованих фахівців. Проектні команди по своїй природі мають тимчасову структуру. Вони формуються під конкретний проект та відповідно по його закінченню розпадаються. Завдання компанії знайти інше заняття фахівцям, що звільнилися. В іншому випадку в пошуках роботи фахівці можуть перейти до іншої компанії. Нестабільність проектною команди ще раз підкреслює важливість особистих якостей розробників, бо кожний проект це різні виконавці та різні задачі.

Так, згідно проведеним опитуванням, плинність кадрів в ІТ-компаніях становить близько 37% за рік. Основні причини звільнення фахівців – закінчення проектів (35%), незадоволеність умовами праці (18%), незадоволеність оплатою праці (12%). Відповідно, керівники ІТ-компаній змушені постійно шукати нових фахівців та залучати сторонніх виконавців для нових проектів [7].

Висновки

Наведене вище актуалізує питання ідентифікації компетенцій в ІТ-галузі, які б сприяли формуванню команди та максимізували її продуктивність. Водночас, варто відмітити, що

компетентність та рольова ідентифікація кожного з членів команди, а особливо її лідера, характеризується множиною чинників, які доволі складно формалізувати і обґрунтувати без врахування особливостей ведення господарської діяльності підприємства та специфіки конкретного проекту або задачі, для рішення якої і створюється команда. Крім того, можна припустити, що така ідентифікація буде залежати і від стадії життєвого циклу команди в наслідок впливу на неї зовнішніх та внутрішніх чинників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Корнилюк Р. Розвиток ІТ в Україні: поточна ситуація та перспективи. *УС.Market* URL:<https://blog.youcontrol.market/rozvitok-it-v-ukrayini-potochna-situatsiia-ta-pierspiektiv/> (дата звернення: 29.04.2024).
2. Реалії ІТ сектора сьогодні. *UAITP*. URL: <http://www.uitp.org/> (дата звернення: 29.04.2024).
3. Затейщикова О. О. Формування стратегії розвитку та використання управлінського персоналу: автореф. дис. к.е.н. : 08.00.04 / НАН України, Н.-д. центр індустріал. пробл. Розвитку : Харків, 2020. 23 с.
4. Horton S., Hondeghem A., Farnahm D. Competency Management in the Public Sector. European Variations on a Theme. IOS Press. 2018. P.13–17.
5. Laakso-Manninen R., Viitala R. *Competence management and human resource development*. Наага-Хеліа University of Applied Sciences, 2007. 121 p
6. IPMA Individual Competence Baseline (IPMA ICB). *Wikiwand*. URL: [https://www.wikiwand.com/IPMA_Individual_Competence_Baseline_\(IPMA_ICB\)#google_vignette](https://www.wikiwand.com/IPMA_Individual_Competence_Baseline_(IPMA_ICB)#google_vignette) (дата звернення: 29.04.2024)
7. Журан, О., Лінгур, Л., Філатова, Т. (2021). Особливості управління персоналом в ІТ-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*, (30). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-26> (дата звернення 29.04.2024)

Сметанюк Олена Анатоліївна - доцент, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Симоненко Надія Володимирівна — студентка групи МЗД-22мз, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: symonenkonv@gmail.com

Smetaniuk Olena - Associate Professor, PhD, Associate Professor on Department of Management, Marketing, and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Symonenko Nadiya – Faculty of Management and Informational Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: symonenkonv@gmail.com