

Организационный механизм управления IT-персоналом

*Щербакова Е. О., асп. БНТУ,
науч. рук. Васюченко Л. П., канд. эк. наук, доц.*

Управление персоналом (англ. human resources management, HRM, HR-менеджмент) — целенаправленное воздействие на сотрудников компании с целью обеспечения эффективного функционирования организации, а также удовлетворение интересов рабочего коллектива и потребностей отдельно взятого сотрудника [1].

Говоря об организации работы персонала для компаний в сфере информационных технологий (далее — IT), на ум приходят слова одного белорусского бизнесмена: «Разве программистами можно управлять?»

Действительно, в настоящее время информационные технологии развиваются гораздо стремительней, чем компетенции руководителей и специалистов. К сожалению, среди них достаточно мало хороших управленцев. Как показывает практика, подразделения в западных IT-компаниях возглавляют бывшие финансовые директора или же вице-президенты по продажам, такие люди — отличные менеджеры, владеющие искусством управления проектами, а также детально знающие основной бизнес своей компании и его потребности. Отсюда возникает дискуссионный вопрос: «Неужели знания информационных технологий играют второстепенную роль в организации работы IT-шников? С одной стороны, IT-сфера достаточно широка сегодня и охватить все ее горизонты не представляется возможным, поэтому главным становится понимание преимуществ, которые может получить бизнес от внедрения новых технологий, владение системным подходом и умение использовать экспертные знания сотрудников. Но с другой стороны, стоит отметить, что в настоящее время менеджерами проекта становятся лучшие программисты, поскольку технически подкованный человек, обладающий отличными профессиональными качествами, может в определенный момент «спасти» проект, заменив собой ведущего разработчика. Таким образом, высококлассный руководитель IT-компания — участник обсуждений, способный принимать решения и реализовывать проекты компании.

Для эффективной организации работы сотрудников в IT, прежде всего, нужно выработать необходимый уровень технического доверия, найти индивидуальный подход к каждому сотруднику, основанный на знании его сильных и слабых сторон, уровня его технических знаний и специализации. Это важно для постановки технических задач (так называемых «тасков»). Актуальным, как и в любой другой сфере, остается знание способов мотивации к лучшей работе (например, через материальное поощрение или повышение в должности). В IT-сфере, кстати, иногда, применяют метод так называемого «challenge» — своего рода «вызова», суть его в том, что перед командой ста-

вится сложная задача, с которой нужно справиться в очень короткие сроки. Результативность и эффективность данного метода обусловлена комплексным воздействием социально-психологических и экономических стимулов, как на отдельного работника, так и команду в целом. Есть еще немаловажный момент в организации труда технического персонала. Программисты часто сталкиваются с выполнением рутинной работы, которая выполняется менее качественно, если не чередовать ее с творческой. Для этого целесообразно альтернировать виды работ даже в пределах одного проекта (например, тестирование, подготовку документации и работу в команде с программистами по выяснению причин дефектов и способов их устранения) [2; 41].

Процесс управления персоналом является столь же важным, как и технологические процессы производства. Организация работников ИТ-сферы имеет свои особенности, грамотно используя которые, можно значительно повысить эффективность труда. Современному управленцу необходимо владеть комплексом знаний, умений и навыков, чтобы информационные технологии стали одним из органических компонентов успеха бизнеса наряду с менеджментом, маркетингом и контроллингом.

Литература

1. Все из жизни HR-менеджера [Электронный ресурс]. — 2017 — Режим доступа: <http://www.hr-life.ru/hrm/main>. — Дата доступа: 07.04.2018.
2. Брукс, Ф. Мифический человек-месяц, или Как создаются программные системы / Ф. Брукс // Символ-Плюс, 2010. — 304 с.

Индекс человеческого развития в Республике Беларусь: состояние и перспективы улучшения

*Яматова Н. Д., студ. 1 к. БГУ,
науч. рук. Юрова Н. В., канд. эк. наук, доц.*

В настоящее время 188 стран мира вовлечены в процессы определения ИЧР. Беларусь, являясь полноправным членом мирового сообщества, одной из первых вошла в число стран, использующих ИЧР для измерения человеческого развития. На сегодняшний день республика находится на 52 месте и возглавляет список стран *с высоким уровнем человеческого развития* и, возможно, в ближайшие годы сможет войти в список стран *с очень высоким ИЧР*.

За 15 лет значение ИЧР для Беларуси значительно улучшилось и выросло с 0,681 (2000) до 0,796 (2015), тем самым позволив перейти из ряда стран со средним уровнем ИЧР в ряд стран с высоким уровнем ИЧР. Тенденцию ста-