

СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ИТ-СФЕРЫ

Д. А. Пилат

*ГУО «Институт бизнеса Белорусского государственного
университета», г. Минск;
pilat999999@mail.ru;
науч. рук. – А. Б. Ткачев*

В работе рассмотрены проблемы HR-менеджмента в организациях ИТ-сферы. А именно: трудность мотивации, непостоянность работников на рабочих местах, трудности в обучении, вопросы заработной платы сотрудников и др. В результате работы, было предложено некоторое количество путей решения вышеперечисленных проблем. Актуальность темы состоит, что ситуация рассмотрена именно в ИТ-сфере – самой быстроразвивающейся сфере на рынке настоящего времени. Так же, в данной работе описаны основные отличия HR-менеджмента в Республике Беларусь.

Ключевые слова: HR-менеджмент, организации ИТ-сферы, мотивация персонала, человеческие ресурсы, управление персоналом.

Одним из приоритетов развития экономики РБ в контексте построения в стране цифровой экономики является эффективное развитие ИТ-сферы.

Сфера информационных технологий развивается очень быстро. Современное состояние ИТ-сферы является удовлетворительным. Однако, учитывая скорость развития данной сферы, отставание в области информационных технологий будет означать постепенное нарастание импорта таких технологий. Для современного этапа экономики это недопустимо, тем более что Республика Беларусь обладает всеми необходимыми базисными предпосылками для создания информационных технологий, как для собственных нужд, так и на экспорт. Учитывая современное состояние сектора и имеющиеся преимущества, Республика Беларусь сумеет удовлетворить не только внутренние потребности ИТ-сферы, но и экспортировать эти услуги.

Создание в РБ цифровой экономики с объективной необходимостью требует пересмотра ряда позиций и подходов в управлении персоналом, поэтому выявление особенностей HR-менеджмента в этой сфере становится особенно актуальным.

Безусловно, ИТ-сфера – многообразна, там функционируют много различных организаций – от небольших, LogicNow, IHS, Apalon, до таких крупных, как EPAM, BELHARD и другие.

Однако, существуют особенности HR-менеджмента, которые характерны для любой ИТ-организации. Это связано с особым значением и ролью человеческого капитала как составляющей интеллектуального капи-

тала, другими словами, с приоритетом высококвалифицированной рабочей силы. От желания, настроения, мотивированности, вовлеченности, лояльности специалистов зависит в конечном итоге успех IT-отрасли. [3]

В свете выше сказанного значительно возрастает роль HR-специалиста в данной сфере экономики.

Известно, что традиционно функции HR-специалиста могут включать в себя:

- найм персонала (подбор и отбор);
- адаптацию;
- мотивацию;
- оценку работы;
- развитие сотрудников

Представляется, что основной задачей HR-специалиста в IT-отрасли – это:

Во-первых, найти «правильных» людей, которые смогут эффективно включиться именно в данную организацию. Причем для каждой отдельной компании и корпоративной культуры понятие «правильности» будет разным. И во-вторых, мотивировать их так, чтобы «правильные» люди не покидали компанию

Мотивация персонала – многоступенчатая и трудная задача, которая в IT-компаниях занимает особое место.

Мотивация – важнейший инструмент управления персоналом, без которого сегодня нельзя представить ни одну современную компанию. Как известно, сотрудника можно мотивировать двумя способами: материально либо нематериально. Однако в этом вопросе важна не только форма мотивации персонала, но и профиль мотивируемого специалиста.

Не секрет, что в отличие от многих других работников, IT-специалисты интересуются не только размером зарплаты и соцпакетом. И потому совсем не редка ситуация, когда компания расстается с сотрудником, уходящим на менее оплачиваемую должность в конкурирующую структуру.

Сегодня с точки зрения белорусского обывателя зарплаты «айтишников» являются достаточно высокими, поскольку большей частью отечественная ориентирована на экспорт. В марте-апреле 2019 года средняя зарплата белорусских айтишников составила 5093 белорусских рубля или 2562 долларов, что примерно в 5 раз выше средней зарплаты по стране. Тем не менее, достаточно высокая дифференциация зарплат является неплохим стимулом для карьерного роста начинающих IT-специалистов, которых сегодня в индустрии больше чем достаточно. [2]

Материальная мотивация важна, но не так, как нематериальная. Этот вид мотивации имеет особое значение в рассматриваемой сфере в силу

значимости интереса персонала к своей деятельности. В качестве нематериальной мотивации могут выступать самые различные факторы, однако при их выборе следует учитывать специфику работы сотрудников, на которых она направлена.

Фактически – это мотивация карьерным ростом. ИТ развиваются очень быстро, и профессионалам в данной сфере сложно сохранять актуальными свои знания и навыки, удовлетворять потребность в профессиональном росте.

Именно, поэтому большое значение в системе мотивации таких сотрудников имеет постоянная возможность обучения и развития. Ещё одним характерным инструментом мотивации персонала в ИТ сфере является допустимость гибкого графика работы. Работники данной сферы много времени проводят за компьютером и их работа требует максимальной концентрации, в связи, с чем установка жесткого рабочего графика может негативно сказаться на производительности.

Здесь уместно привести опыт компании Google, в которой 20% рабочего времени сотрудника принадлежит ему самому и подчиняется одному правилу: работать над чем угодно кроме своих основных обязанностей. Вторым вариантом этого метода мотивации выступают дни или ночи свободного творчества. Лучше всего люди работают за идею, которую поддерживают или авторами которой они являются.

Существуют некоторые особенности HR-менеджмента в ИТ-сфере Республики Беларусь. Один из которых – высокая конкуренция. Белорусский ИТ-рынок – это в основном рынок аутсорса. Иностранные инвесторы, помимо инвестиций, привнесли новую культуру. В ней человек – основная ценность бизнеса. Этого очень не хватало нашему рынку труд, поэтому многие специалисты хотят работать в иностранных компаниях. Доля айтишников, готовых уехать жить и работать за границу – 61,7%. При этом приоритетными направлениями являются страны Западной Европы, Северная Америка, страны Балтии и Польша. [1]

Таким образом, задача HR состоит в том, чтобы синхронизировать интересы фирмы, государства и работника так, чтобы это привело к достижению целей всех участников. Поэтому HR-специалисты, работающие в ИТ-сфере должны обладать такими качествами, как:

1. **Настойчивость.** Без нее вы вряд ли сможете доказать свою точку зрения, уговорить кандидата прийти на собеседование и так далее

2. **Любознательность.** Широкий кругозор очень помогает выстраивать отношения с коллегами.

3. **Доверие и эмпатия.** Любой представитель «административной команды»: HR, рекрутер, офис-менеджер и т.д. должен любить людей. Иначе работать вам будет сложно, вернее – невозможно»

HR-менеджер – «многостаночник», который может заниматься различными функциями: от мотивации персонала до постановки рабочих процессов, значительно усиливаются требования к ним в IT-организациях, поэтому подготовка HR-менеджеров должна стать приоритетным направлением в подготовке специалистов в учреждениях образования.

Библиографические ссылки

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь/Номинальная заработная плата работников /[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/> – Дата доступа: 04.04.2019.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь/численность занятого населения/ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/> – Дата доступа: 04.04.2019.
3. Румянцева З. П., Саломатин Н. А. и др. Менеджмент организации. Учебник / Под ред. З.П.Румянцевой, Н.А.Саломатина – М.: ИНФРА-М. 2018.
4. Волков О. И., Девяткин О. В. Экономика предприятия (фирмы). Учебник. Изд. 3-е, перераб. и доп. Под ред. О.И.Волкова. М.: ИНФРА-М, 2017 г.
5. Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К. Этика бизнеса. Учебное пособие.- М.: Дело, 2010.