

ПЕРСОНАЛ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ КОМПАНІЙ ІТ БІЗНЕСУ

1. Поняття персоналу , класифікація і структура персоналу
2. Кадрова політика і система управління персоналом
- 3.
4. Зарубіжний досвід, формування та ефективне використання персоналу і фірми (самостійна робота)

1. В останні роки спостерігається вражаюче зростання українського ІТ- ринку. Дана сфера є дуже специфічною, передусім, оскільки обов'язковою умовою успішного функціонування підприємства та його стратегічного розвитку є його своєчасне забезпечення необхідними людськими ресурсами – фахівцями з високим рівнем інтелекту, креативності та здатності до створення новітніх технологій. Саме тому, все більш актуальною для ІТ-компаній стає проблема створення, розвитку та підтримки дієвої системи управління людськими ресурсами.

Пошук, відбір та прийом персоналу в ІТ-компанії – це довгий та ресурсозатратний процес. Проте це твердження буде актуальним й для компаній інших напрямів діяльності. Кожна компанія прагне залучити лише ті людські ресурси, які повністю відповідатимуть цілям та цінностям організації. В той же час, за останні роки попит на спеціалістів в ІТ-сфері виріс у кілька разів, тому компанії створюють відділи управління людськими ресурсами (HR відділи або HR департаменти) або користуються послугами рекрутингових агенств в сфері ІТ

Специфіка управління людськими ресурсами в ІТ полягає в тому, що ІТ- компанії регулярно наймають нових працівників, проте з такою ж регулярністю з різних причин працівники звільняються. В Україні середній термін роботи ІТ- спеціаліста на одному місці – півтора-два роки. Саме тому, важливу роль в цьому процесі відіграють HR-менеджери, які повинні поєднати інтереси ІТ- спеціалістів та бізнесу, знайшовши компроміс, що буде задовольняти обидві сторони.

ІТ-спеціалісти – це не звичайний персонал, тому вони потребують особливих умов праці та мотивації. Так як в даній галузі заробітна плата і так є досить високою, на передній план виходять інші види стимулів праці, як такі:

- вільний графік роботи ІТ-персоналу;
- комфортний офіс з усіма зручностями (включаючи місця для харчування та відпочинку);
- індивідуальний соціальний пакет,
- залучення в активне соціальне життя компанії:

Здійснюючи управління персоналом, необхідно прагнути до налагодження цілеспрямованої та ефективної системи підвищення кваліфікації, професійної компетенції співробітників на своєму робочому місці на основі чітко сформульованих цілей та встановлених пріоритетів функціонування сервіс-центрів. Відомо, що основний пріоритет усієї сфери сервісу ІТ полягає в

- підвищення якості наданих послуг. Виходячи з цього, головними завданнями управління персоналом у сфері інформаційних технологій є:
- зосередження зусиль працівників на виконанні намічених стратегій організації;
- забезпечення ефективного використання інтелектуальних і фізичних можливостей працівників, реалізація їхнього трудового потенціалу;
- зміцнення трудових відносин у душі співробітництва та поліпшення морального клімату в трудовому колективі

З кожним роком в Україні все більше і більше ІТ-компаній більш серйозно підходять до підбору, навчання та адаптації своїх працівників. Серед них найбільш відомими є: Trinetix, Luxoft, Ciklum, SoftServe, NIX Solutions і Videal. Визначені компанії проводять активну HR-політику та постійно вдосконалюють свою політику управління людськими ресурсами в ІТ-сфері. Головні їхні особливості – це адаптація, розвиток, освіта і корпоративна культура в командах і компанії в цілому

Таблиця 1

Основні принципи формування системи персоналу ІТ підприємства

№	Принцип	Сутність
1.	Економічність	Всі витрати на розвиток персоналу повинні бути раціональними для досягнення максимального ефекту за показником “витрати-результат”
2.	Інноваційність	Обов’язковою умовою є застосування новітніх технологій при управлінні розвитком персоналу. Це допоможе стати конкурентоспроможним як підприємству, так і персоналу.
3.	Адаптивність	В швидкозмінному середовищі розвиток персоналу повинен бути сформований з урахуванням внутрішніх та зовнішніх факторів, а також швидко пристосовуватись до змін.
4.	Комплексність	Система розвитку персоналу повинна охоплювати всі професійно-кваліфікаційні групи персоналу з урахуванням пріоритетності.
5.	Безперервність	Процес розвитку персоналу повинен бути повторюваним. Лише забезпечення циклічності та безперервності розвитку дасть змогу залишитись конкурентоспроможним на ринку, де відбуваються постійні зміни.
6.	Багатовекторність	Гармонійне поєднання жорсткого контролю за управлінням розвитком персоналу, так і надання можливості самостійного прийняття рішень.
7.	Науковість	Розвиток персоналу повинен базуватись на основі світового досвіду провідних компаній в галузі ІТ, а також надбання вчених, для врахування накопичених знань щодо організації та контролю процесу розвитку кадрового потенціалу.
8.	Відповідальність	Відповідальність повинна проявлятися як з боку менеджерів для досягнення максимального ефекту розвитку персоналу, так і з боку працівників а покладені на них функції в межах трудового договору.

Персонал - це сукупність постійних працівників , які мають необхідну підготовку ,досвід практичної роботи.

Кадри – це певна сукупність працівників даного підприємства ,які мають високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи.

Трудовий потенціал - це потенціал всієї сукупності працівників з урахуванням кількісних і якісних характеристик ,тобто рівня освіти, ділових якостей тощо.

Професія- це вид трудової діяльності здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних і практичних знань .

Спеціальність – це більш менш вузький різновид трудової діяльності в межах професії.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань і практичних навичок , що визначають ступінь підготовленості працівників до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Структура персоналу – це відносне співвідношення окремих категорій персоналу в межах його загальної чисельності.

При формуванні штату програмістів потрібно звернути увагу на їх спроможність виконувати свої функціональні обов'язки у повному обсязі. Для цього слід виходити з величини коефіцієнта складності ПЗ, чисельності штату програмістів та їх кваліфікації (компетенції, рівня навченості). Розподіл за кваліфікацією дасть змогу більш точно оцінити час, необхідний для розробки, налаштування, виправлення і тестування ПЗ. Потрібно також розрахувати фінансові затрати і мати реальне уявлення про ринкову вартість штатних спеціалістів високого рівня підготовки з розумінням ризику їх відтоку.

Однією з центральних проблем при проектуванні, виробництві та експлуатації складних програмно-технічних комплексів є проблема забезпечення надійності. Надійність ПЗ визначається якістю налагодження програм, тобто відсутністю у програмах помилок. Підтримка та супроводження включає в себе контроль надійності

До особливостей програмно-технічних комплексів ЄІС слід віднести те, що вони є складними технічними та оснащуються різноманітними програмними засобами, утворюючи функціональне і системне ПЗ. Воно є найбільш складною за структурою і функціональним зв'язком складовою компонентою ЄІС. Дефекти ПЗ можуть проявлятися випадковим чином у випадкові моменти часу і мати наслідки, аналогічні наслідкам, викликаним відмовою техніки, а саме: втрату окремих функцій або затримку їх виконання, спотворення інформації або керуючих впливів.

Цілком очевидно, що в надійності і підтримці програмної компоненти ЄІС значна роль відведена програмісту, як спеціалісту відповідальному за працездатність програмної компоненти.

Програміст – фахівець, що займається написанням і коригуванням програм для комп'ютерів (будь-яких обчислювальних пристроїв), тобто програмуванням. Широта предметної області та якість навичок для кожного програміста є індивідуальними. Тому загальноприйнятою практикою є їх класифікація за фаховими рівнями.

Найбільш поширеною є класифікація за предметними областями з поділом програмістів на три основні і дві додаткові категорії

- Прикладним називається програміст, програми якого призначені для розв'язання прикладної задачі, що задовольняє потреби кінцевого користувача.
- Системним називається програміст, програми якого призначені для забезпечення роботи операційної системи, інтерфейсів до розподілених баз даних, програмування мереж.
- Веб-програмісти мають справу з глобальними мережами, створюють веб- інтерфейси до баз даних, динамічні веб-сторінки тощо.
- Програмісти баз даних – їх робота, як правило, пов'язана з будь-якими обліковими системами і вимагає ретельності, уваги. Елемент творчості у програмістів БД практично відсутній
- Програмісти скриптів – це вузькоспеціалізовані групи зі своєю специфікою, мовою програмування, що сильно відрізняє їх від інших прикладних програмістів, але область діяльності у них одна і та ж.

Офіційна класифікація програмістів в Україні базується на рівні освіти та вимоги до стажу (виступи) інженера-програміста. У ній ієрархічно програмісти поділяються на провідного інженера-програміста, інженера- програміста I категорії, інженера-програміста II категорії, інженера-програміста III категорії та інженера-програміста.

Зазначена класифікація програмістів є узагальнюючою за показниками рівня освіти, робочого стажу та специфіки діяльності.

Загальні вимоги до програміста поділяються на:

- формальні (за нормативними документами: освіта, стаж, соціальні вимоги).
- неформальні (види підготовки: загальна та практична підготовка).

В офіційній класифікації формально описані вимоги до програміста та його можливий кар'єрний ріст в державних організаціях (підрозділах). Соціальними вимогами, які висувають керівники до програміста (ідеальні вимоги), можуть бути:

- Особистісні якості

- Висока працездатність,
- Неконфліктність,
- Вміння швидко схоплювати нове,
- Комунікабельність,
- Вміння працювати в команді, вміння працювати в жорсткому часовому графіку;

Основні посадові обов'язки – підтримка та доопрацювання програмного забезпечення, що використовується в компанії; консультація користувачів.

Як результат оцінки загальної підготовки програміста (співбесіда, тестування) можемо отримати приналежність (близькість) до спеціалізації програмування кожного спеціаліста.

Оцінка практичної підготовки (за кількісними та якісними показниками) є найважливішою. Проведення оцінки практичної підготовки програмістів прийнято проводити за двома напрямками:

- за метрикою програм (за кількісним показником);
- за надійністю підготовлених програм (за якісним показником).

Метрика програмного забезпечення (англ. software metric) - захід, що дозволяє отримати чисельне значення деякої властивості програмного забезпечення або його специфікацій;

міра, яка дає числове значення складності ПЗ;

міра ступеня володіння властивістю ПЗ, яка має числове значення

У загальному випадку застосування метрик дозволяє вивчити складність розробки, оцінити обсяг робіт, стилістику розроблюваної програми і зусилля, витрачені кожним розробником для реалізації того чи іншого рішення.

2. Головна мета кадрової політики полягає в забезпеченні тепер і в майбутньому кожного робочого місця і кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Загальна система управління персоналом та досягнення кінцевої мети кадрової політики вона передбачає таких функцій:

- 1) Розробка і корекція трудового персоналу
- 2) Набір і формування необхідних категорій персоналу
- 3) Підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності
- 4) Оцінка персоналу
- 5) Мотивація дотримання режиму трудової діяльності високопродуктивної праці
- 6) Постійний моніторинг безпеки праці
- 7) Забезпечення соціального захищеності персоналу

Оцінка персоналу – це цілеспрямоване порівняння певних характеристик працівників з відповідними параметрами, вимогами і елементами.

Можливі види оцінки:

- 1) Самооцінка
- 2) Зовнішня оцінка

Функції оцінки:

- 1) Стимулююча
- 2) Орієнтувальна

Принципи оцінки:

- 1) Об'єктивності
- 2) Всебічності
- 3) Обов'язковості
- 4) Систематичності

Напрями використання оцінки персоналу:

- 1) Набір і розстановка нових працівників
- 2) Прогнозування, просування по службі працівників і планування їх кар'єри.
- 3) Побудова ефективної системи мотивації праці.

