

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

студент гр. АМм-31 Яковенко М.Ю.

Світ інформаційних технологій – це складні, високотехнологічні, активно зростаючі компанії, що розвиваються. Щоб стати лідером на ринку, залучити й утримати найбільш досвідчених і талановитих фахівців, потрібна особлива політика по роботі з персоналом.

Сфера інформаційних технологій є однією з тих, що найбільш динамічно розвиваються. Ринок праці IT-фахівців стабільно зростає, адже практично жодна компанія не обходиться без комп'ютерної техніки, баз даних, електронних бібліотек.

Сучасні умови діяльності більшості організацій вимагають, щоб підбір персоналу здійснювався цілеорієнтовано, оперативно, щоб при підборі персоналу враховувалися не тільки конкретні посадові обов'язки і вимоги робочого місця, але також тактичні та стратегічні цілі підприємства, можливості професійного розвитку співробітника, комунікативні та інші якості, значущі для професійної діяльності та успішної професійної адаптації в умовах конкретної організації. Тому проблема підвищення ефективності добору та найму персоналу є актуальною в наш час.

Питання забезпечення організацій кваліфікованими IT-кадрами досліджували в своїх наукових працях такі зарубіжні та вітчизняні вчені і науковці як Е. Демінг, Ф. Кросбі, Г. Тагучі, Н. Гараєв, К. Євсєєва, О. Батурина та ін.

Часто менеджери стикаються з низкою проблем, пов'язаних з підбором IT-персоналу будь-якого рівня.

Розглянемо докладніше ці проблеми: складнощі з масовим відбором кадрів, коли потрібно за короткий термін підібрати велику кількість кандидатів одночасно, і зробити це не тільки швидко, але і максимально ефективно (з мінімальними витратами); неефективний зовнішній підбір кадрів. Зараз великим попитом користуються послуги рекрутингових агентств. Використання такого методу значно економить час кадровиків компанії. Але часто фахівці компаній з підбору персоналу не можуть правильно зрозуміти кадрові потреби і оцінити кандидата; неефективний внутрішній підбір кадрів. Для правильного підбору персоналу має бути чітке розуміння всередині самої фірми: хто, коли, навіщо і на яких умовах потрібен; оцінка реальних знань та навичок кандидата. Ті дані, які наведені в резюме, мають бути підкріплені фактами; відсутність адаптованих методик і технологій підбору персоналу у даній сфері.

Пропонуємо наступні шляхи вирішення цих проблем:

- у кадровій службі, відділі з персоналу компанії повинні бути власні сильні HR-менеджери, які повинні добре знати специфіку, внутрішні особливості фірми, слабкі та сильні місця колективу;
- ведення інформаційної та облікової політики;
- грамотна оцінка співробітників, розуміння специфіки пошуку і залучення кандидатів;
- автоматизація процесів пошуку, залучення, підбору та обліку кадрів (а також інших бізнес-процесів, пов'язаних з кадровою роботою: оцінкою, адаптацією, навчанням персоналу і т.д.);
- застосування еталонної моделі у ході пошуку працівників. Звичайно ж, складно кожного претендента віднести до певного модельного ряду, а тому самі моделі потрібно час від часу коректувати для того, щоб отримати від кандидата найбільшу ефективність. Вимоги до співробітників різного рівня повинні бути об'єктивними;

- довгострокова співпраця з вищими навчальними закладами, організація програми стажувань та проведення консультацій для студентів старших курсів, в рамках яких буде висвітлюватися інформація про перспективи роботи в компанії та передбачувані можливості;
- проведення вступних тренінгів, навчання, що будуть сприяти швидкій адаптації, контроль (але не стеження) за роботою новачка;
- орієнтація на зацікавленість здобувача в компанії, бажання будувати в ній свою кар'єру;
- запрошення на співбесіди людей, які мають рекомендації ваших друзів чи співробітників;
- застосування внутрішнього рекрутингу, тобто пошуку кандидатів серед працівників фірми, які добре себе зарекомендували, добре ознайомлені з особливостями функціонування та корпоративною культурою компанії.

Отже, процес пошуку кадрів відіграє найважливішу роль для розвитку організації. Це перший і один з найбільш важливих етапів у загальному циклі руху персоналу на підприємстві. Тільки той роботодавець, який приділяє максимум своєї уваги співробітникам, зрештою домагається у своїй справі успіху, оскільки неправильна кадрова політика зазвичай призводить до провалу.

Науковий керівник: доц. Соляник О.М.

Яковенко, М.Ю. Проблеми забезпечення персоналом у сфері інформаційних технологій та шляхи її вирішення [Текст] / М.Ю. Яковенко; наук. кер. О.М. Соляник // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 316-317.