

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМУ ГАЛУЗІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

*к.е.н., доц. Лук'янихін В. О., студент гр. М - 91 Шаванов А.*

Бурхливий розвиток галузі інформаційних технологій (ІТ) протягом останніх років має надзвичайно потужний та всеосяжний вплив на усталені людські стосунки, закладаючи основу докорінної трансформації всього світового суспільства.

В той час, як у розвинутих країнах система управління персоналом у галузі ІТ вже пройшла етап становлення та лише вдосконалюється відповідно до вимог часу, в Україні така система лише зароджується.

Для будь-якого підприємства, діяльність якого пов'язана зі сферою ІТ, першочерговою задачею є побудова добре налагодженої системи управління персоналом, що забезпечує гарантоване та якісне виконання всіх видів робіт. Важливість цього завдання пояснюється тим, що і керівництво, і рядові співробітники в кінцевому рахунку є як ініціаторами і головною рушійною силою, так і виконавцями всіх процесів, що відбуваються, і вся система управління являє собою ні що інше, як систему взаємовідносин між людьми, що включає їх знання і вміння, їх відповідальність за виконувану роботу.

При побудові системи менеджменту важливо розуміти особливості управління фахівцями з інформаційних технологій, які відрізняють цю галузь від інших, та особливості ринку українського ІТ-персоналу, серед яких:

1. Нерозвиненість українського ринку праці. У вітчизняній практиці часто доводиться стикатися з тим, що ІТ-спеціаліст необхідної кваліфікації просто відсутній на ринку праці.

2. Значний попит на вітчизняних фахівців за кордоном. Для багатьох з них виїзд на роботу за кордон є реальною можливістю і альтернативою кар'єрі в Україні.

3. Відкриття філіалів закордонних компаній в Україні. Вітчизняні компанії програють у конкурентній боротьбі, оскільки не в змозі запропонувати рівень оплати праці та умов праці на рівні закордонних конкурентів.

4. Неможливість суміщення деяких ролей та обов'язків, тому що це джерело ризику. Одним з таких ризиків може бути так звана залежність від ключового персоналу, що також необхідно враховувати при організації управління.

5. Необхідність постійного підвищення кваліфікації. Враховуючи швидкість вдосконалення технологій праці, ІТ-фахівцям необхідне регулярне оновлення знань.

6. Вміння працювати у команді. Далеко не всі фахівці необхідного рівня схильні до колективної праці, що, безумовно, є негативною особливістю вітчизняного ринку ІТ-персоналу.

7. Творче ставлення до роботи. Зарубіжні менеджери відзначають переважання творчого підходу вітчизняних фахівців при вирішенні задач. Творче відношення до роботи може призводити як до позитивних, так і до негативних наслідків, а тому вимагає ретельного контролю.

До основних елементів системи управління персоналом відносять: планування, залучення, розвиток, мотивацію та облік персоналу. Для українських підприємств характерна недооцінка важливості стратегічного планування та професійного розвитку персоналу.

Плинність кадрів серед ІТ-фахівців є значною проблемою. У вітчизняній практиці є типовою ситуація, що на всіх ключових постах перебувають "незамінні люди", втрата яких може бути чревато дуже серйозними наслідками. У світовій практиці прийнято заздалегідь готуватися до подібних ситуацій і мати деякий резерв фахівців для того, щоб непередбачені випадки не привели до зупинки роботи організації.

У рамках планування персоналу також можуть проводитися і роботи з формування резерву на скорочення. Це необхідно для того, щоб у разі необхідності скорочення персоналу через погіршення зовнішніх умов здійснювати процес скорочення продумано, а не "в поспіху", і зберегти найбільш кваліфікованих фахівців.

Необхідно також створити ефективну систему мотивації, як може складатись з наступних елементів: адекватне матеріальне стимулювання, бонуси відповідно результатам роботи, заохочення за проявлену ініціативність, кар'єрне зростання та навчання персоналу.

Роль менеджерів, як і інших галузях, дуже значна. Для управління в сфері ІТ потрібні дві групи менеджерів - лінійні менеджери та керівники проектів.

Варто відмітити, що відповідне трудове законодавство та Національний класифікатор професій не відповідають усім вимогам сучасної сфери ІТ.

Незважаючи на всі проблеми та недоліки, галузь ІТ має яскраві перспективи розвитку в Україні, вітчизняні ВНЗ готують висококваліфікованих фахівців, а попит на працю ІТ-персоналу продовжує зростати. Тому вважаємо за необхідне для українських підприємств перейняти закордонний досвід управління. Управління персоналом слід проводити, виходячи з довгострокових перспектив, але при побудові управлінських систем враховувати особливості українських. Основне завдання держави вбачається у подальшому розвитку та оптимізації відповідної нормативно-правової бази.