

УДК 005.95:004

**Велика О. Ю.,**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, логістики та економіки

**Золотухіна Л. М.,**

студентка 2-го року навчання у магістратурі за спеціальністю «Менеджмент»  
Харківський національний економічний університет ім. С.Кузнеця, Харків

### **Особливості управління розвитком персоналу у ІТ-сфері**

На сьогоднішній день Україна стає все більш сприятливою для розвитку ІТсфери. З кожним роком кількість організацій, зокрема у Харкові, Львові та Києві у цій галузі зростає, а отже зростає і потреба у великій кількості спеціалістів – розробників, тестувальників, менеджерів тощо. Дані посади є одними з найбільш високооплачуваних та заохочуваних – знайти дійсно кваліфікованих працівників не так легко, а ще складніше їх утримати. Для розвитку та росту організації власникам необхідно обирати стратегії управління персоналом, які дозволять розвивати персонал усередині компанії, а також створювати взаємовигідні умови для співпраці.

Проблемами ефективного управління та розвитку персоналу займалися як зарубіжні (І. Ансофф, Ф. Беккер, П. Друкер, Г. Кунц, М. Мескон, Ф. Хедоурі, С. О'Донел, Т. Пітерс, Г. Саймон), так і вітчизняні (С. Бандура, Д. Богиня, О. Грیشнова, В. Данюк, А. Колот, І. Крижко, Н. Лук'янченко, В. Нижник, І. Петрова, М. Семикіна, Г. Щекін, О. Крушельницька, Л. Балабанова, О. Стельмашенко [1]) вчені. Проте багатоаспектність даного питання потребує додаткових та нових напрямів наукових досліджень в умовах тотальної інформатизації суспільства та інтенсивного розвитку ІТ-сфери. Даною проблематикою вже зацікавилися Є. Кузьмінов [3], С. Іванов, П. Решетняк [2], І. Шевчук [4, с. 1–12] та ін.

Метою проведеного дослідження є встановлення особливостей управління розвитком персоналу в ІТ-сфері.

ІТ-сфера являється динамічною та мінливою і безпосередньо залежить від попиту на ринку. Лише за можливості вчасного реагування на зміни, адаптацію технології розробки та підвищення кваліфікації працівників можливе її виживання серед конкурентів. Специфіка управління людськими ресурсами в ІТ полягає в тому, що ІТ організації регулярно наймають нових працівників, проте з такою ж регулярністю з різних причин працівники звільняються. В Україні середній термін роботи ІТ спеціаліста на одному місці роботи – півтора-два роки [5]. Через це постає необхідність у пошуку стратегій та методів утримання спеціаліста в компанії.

Важливу роль у вирішенні цієї проблеми має HR-менеджер, задача якого, насамперед, полягає в поєднанні бізнес-інтересів компанії та власних інтересів працівника. Оскільки заробітна плата в цій сфері відносно велика, необхідно продумати додаткові комфортні умови для утримання працівника та його

ефективної праці. Це може бути можливість роботи за вільним графіком, робота дистанційно, або робота в офісі з покращеними умовами – місця для обіду в офісі, лаунж-зони, зони активного відпочинку тощо. Також може бути продуманий соціальний пакет (загальний, або індивідуальний). Особливістю в подібних компаніях також можна виділити соціальне життя співробітника – презентації, виступи, мітинги, активне дозвілля поза офісом, – це все підвищує лояльність працівника і допомагає більше віддаватися роботі. Однак, головною конкурентною перевагою залишається професійний та кар'єрний розвиток – на сьогоднішній день усе частіше можна почути що розробника чи тестувальника цікавить не лише заробітна плата, а й можливість його розвитку у даній компанії.

Завдяки осмислено сформованій стратегії розвитку персоналу на підприємстві, підвищується його конкурентоспроможність та як результат – збільшується прибуток. 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.

Успішна діяльність організації залежить від кваліфікації її працівників, тому необхідно обирати таку стратегію, яка дозволила б розвивати персонал та готувати саме ті кадри, які б відповідали її потребам і цілям. Все більше ІТкомпаній займається розробкою внутрішніх програм розвитку персоналу та вибудовує свою стратегію таким чином, що основне інвестування йде саме на підвищення кваліфікації власних працівників та їх розвиток. Як результат – українські розробники вважаються одними із високо кваліфікованих та надійних ІТ-спеціалістів світу.

#### Література

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 236 с.
2. Иванов С.В., Решетняк П.Г. Проектирование систем управления человеческими ресурсами. *Проблемы материальной культуры*. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/93373/52Ivanov.pdf?sequence=1> (дата звернення: 06.11.2019).
3. Кузьмінов Є.В. Рефлексивне моделювання в оцінюванні ефективності праці фахівців з розробки програмних продуктів. *Ефективна економіка*. 2013. №8 URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2229> (дата звернення: 06.11.2019).
4. Шевчук И.Б. Современная парадигма информационного общества как основа развития национальной и региональных экономик. *Варненский Свободен Университет «Черноризец Храбър»*. 2015. № 8. С. 1-12. URL: <http://ejournal.vfu.bg/bg/pdfs/Sovr-paradigma-4.pdf> (дата звернення: 05.11.2019).
5. Украина на мировом IT-рынке. *StarBis*: веб-сайт. URL: <https://startbis.com/ru/ukraina-na-mirovom-it-rynke/> (дата звернення 05.11.2019)