

Управління розвитком персоналу в ІТ галузі // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. «Економічна система країни в контексті міжнародного співробітництва: стан та перспективи розвитку», (Львів, 31 серпня, 2019р. ). – Львів : ЛЕФ, 2019. – С. 55-56.

секційне засідання:

## ***Економіка та управління підприємством***

**Васильцова С.О.**

доцент кафедри економіки і маркетингу  
Національного технічного університету

«Харківського політехнічного інституту» **Онищенко А. А.**  
магістр

Національного технічного університету  
«Харківського політехнічного інституту»

### **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ІТ ГАЛУЗІ.**

Економіка України стає все більш відкритою. На вітчизняному ринку з'являються нові підприємства, товари й послуги, що використовують або є продуктом новітніх технологій. У результаті рівень конкурентоспроможності українських підприємств стає відносно нижчим. Виникає гостра проблема виживання у конкурентній боротьбі за ринки, за споживачів.

Протистояти тенденціям до посилення конкуренції та забезпечити розвиток вітчизняних підприємств можливо тільки в умовах гнучкої системи адаптації персоналу до динамічного зовнішнього середовища. Отже, підприємствам так чи інакше необхідно здійснювати істотні витрати у розвиток персоналу [1].

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо. [2].

Розвиток персоналу представляє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення змісту таких ключових понять, як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості.

Особистість – це усталена система соціально значущих рис, що всебічно характеризують індивіда. Особистість є продуктом суспільного розвитку та включення індивідів у систему соціальних відношень шляхом активної предметної діяльності і спілкування. Формування особистості відбувається в процесах соціалізації індивідуумів та направленою виховання, опанування ними соціальних норм й функцій за допомогою оволодіння різними видами і формами діяльності.

Гармонійний розвиток особистості – це різнобічний процес набуття та вдосконалення фізичних, психологічних, моральних і економічних якостей особистості в їх розмірності, злагодженому поєднанні й органічній єдності. Гармонійний розвиток особистості означає всесторонній розвиток людини як створіння соціального, яке володіє свідомістю (розумом), активного та здібного до результативної і продуктивної праці.

Професійний розвиток особистості – це підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю. Зазначене поняття більш вузьке у порівнянні з поняттям «гармонійний розвиток особистості». Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, включає в себе оволодіння особистістю потрібних теоретичних знань, умінь та практичних навичок, соціальних норм поведінки, системи моральних цінностей і економічних якостей. [3].

Таким чином, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

В галузі інформаційних технологій професійний розвиток персоналу має бути комплексним безперервним процесом.

Сучасні компанії виділяють наступні етапи розвитку персоналу:

- визначення потреби у навчанні персоналу;
- формування бюджету навчання;
- визначення цілей та змісту навчання, формування навчальних програм;
- вибір методів та форм навчання;
- здійснення безпосередньо процесу навчання;
- перевірка набутих персоналом професійних знань, умінь і навичок;
- оцінка ефективності навчання [23, с.156].

Специфікою розвитку персоналу в галузі ІТ технологій є те, що найважливішу роль у розвитку персоналу відіграють лінійні менеджери, тобто керівники проектів.

Саме вони володіють інформацією щодо тенденцій на ринку, а також зміни вимог до виконуваної роботи, навички та знання, що потребують їхні підлегли. Тому визначення потреби у навчанні персоналу зазвичай є задачею лінійних менеджерів, які повинні передати ціль та зміст проекту розвитку кадровим спеціалістам. Основну роботу з організації навчання працівників, як правило, виконують HR-відділи.

Потреба у професійному розвитку персоналу повинна здійснюватися на усіх рівнях управління: організації в цілому, структурного підрозділу, індивідуальному, а також потребує зусиль з боку самого працівника.

Основними чинниками, що зумовлюють потребу в навчанні персоналу можуть бути як зовнішні так і внутрішні. Особливо в ІТ галузі, досить часто витрачають достатньо великі кошти на розвиток людських ресурсів у зв'язку з швидким розвитком технологій, а також їх впливом на рівень конкурентоспроможності компанії на ринку. Не менш важливими є внутрішні чинники, серед яких основним є мотивація персоналу. Тренінги, навчання, можливості індивідуального розвитку позитивно впливають на працівників.

На рівні робітника визначення потреби в професійному навчанні здійснюється відповідно до індивідуального плану розвитку.

Отже, усі ці потреби у розвитку персоналу складають загальну програму професійного навчання персоналу компанії.

Не менш важливим етапом формування програми професійного розвитку персоналу є формування бюджету. В ІТ компаніях основні фактори, що впливають на розмір бюджету є потреби компанії у професійному навчанні персоналу та рівень фінансового забезпечення.

Команда управління персоналом, тобто HR-відділ відповідальна за формулювання конкретних цілей кожної програми на основі визначення потреби у професійному навчанні. Цілі повинні бути оцінені у процесі і після закінчення навчання персоналу.

Наступним етапом організації розвитку персоналу на підприємстві є вибір форм і методів навчання. Усі методи навчання можна умовно поділити на дві групи – методи навчання персоналу на робочому місці і методи навчання поза робочим місцем. До основних традиційних методів навчання на робочому місці належать: інструктаж, учнівство, ротація, наставництво, метод ускладнених завдань та ін. [3].

Зазвичай, в ІТ галузі користуються найбільшою популярністю методи внутрішнього навчання, тобто наставництва та учнівства. Розвиток персоналу на підприємстві є більш ефективним, оскільки зміст навчання в таких випадках пристосований до потреб компанії на даний момент. Однак, в галузі ІТ технологій в деяких випадках необхідне залучення зовнішніх консультантів, адже саме так працівники можуть здобути абсолютно нові знання, а отже і підвищити конкурентоспроможність підприємства. [4]

Перевірка навичок та вмінь, що здобув персонал в результаті навчання в ІТ галузі зазвичай проводиться у вигляді будь-якої форми контролю знань по закінченню навчання або ж безпосередньо у процесі виконання обов'язків і використання на практиці набутих знань.

В ІТ компаніях важливо враховувати такі показники як збільшення обсягів прибутку, впровадження нових ідей та технологій в межах спеціалізації працівника, підвищення продуктивності тощо.

Отже, всі вище зазначені етапи розвитку персоналу в організації при їх правильній реалізації дадуть змогу позитивно вплинути на ефективність роботи ІТ компанії та рівень її конкурентоспроможності, що є надзвичайно актуальним в сучасних ринкових умовах.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. - Одеса: Атлант, 2013. - 427 с.
2. Одегов, Ю. Г. Управління персоналом [Текст] / Ю. Г. Одегов, - М.: Фінстатінформ, 2007.- С. 142.
3. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О. М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2017. - Вип. 11. - С. 117-120. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2017\\_11\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2017_11_28)
4. Балабанова, Стратегічний маркетинг [Текст] : підручник / Л. В. Балабанова, В. В. Холод, І. В. Балабанова. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 631 с.