

03, март 2016

УДК 658.3.07

Специфика подбора персонала в современной ИТ-сфере

Резцов Д.А., студент

*Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
кафедра «Менеджмент»*

*Научный руководитель: Малинин В.Л., к.э.н, доцент
Россия, 105005, г. Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана,
кафедра «Менеджмент»*

ibm4@ibm.bmstu.ru

Сегодня предприятия, которые активно разрабатывают и коммерциализируют свои продукты, основанные на новейших информационных технологиях, развиваются очень быстрыми темпами. За относительно короткий срок удалось создать современные системы связи, внедрить в промышленность передовые информационные технологии, сделать массово доступным Интернет и мобильную связь [1]. Объем знаний в этой отрасли за последние 20 лет увеличился во столько раз, что обладать всеми знаниями в данной области даже в рамках одной компании становится невозможным. Динамическое развитие информационных технологий привело не только к появлению большого количества специальностей, но также и к значительной диверсификации навыков и знаний у каждого отдельного работника этой сферы.

В связи с этим подбор персонала в ИТ-предприятиях становится одним из ключевых факторов их конкурентоспособности в современных условиях. Более того, это также важно для средних и крупных компаний, которые используют в своей деятельности информационные системы для повышения эффективности основного производства (например ERP, CRM).

Однако, внедряя такие системы, руководство зачастую не задумывается над должным сопровождением этих инструментов. В 90-е гг. ИТ-отдел средней компании мог обойтись единственным сотрудником. Сегодня ситуация координально изменилась, и одного специалиста, способного своими силами поддерживать работу этих технологий, будет явно не хватать.

В связи с этим, особенности подбора персонала в ИТ-сфере сводятся к нескольким проблемам:

- менталитет менеджмента компании;
- квалификация и компетентность специалиста;
- отсутствие знаний у специалиста предметной области компании;
- дефицит квалифицированных специалистов;
- преемственность решений.

Менталитет менеджмента компании

Чтобы проанализировать данную проблему, необходимо рассмотреть ее с нескольких сторон. Бурное развитие ИТ-отрасли привело к трансформированию и отмиранию многих понятий. Так, например, слово «компьютерщик» уже давно должно выйти из профессиональной деятельности, так как, например, невозможно объединить в одном человеке специалиста как по аппаратному, так и по программному обеспечению; последние в свою очередь делятся на несколько больших классов, такие как: разработчики, специалисты поддержки, управляющие проектами, аналитики, тестировщики и многие др.

Поэтому, при найме таких сотрудников следует учесть многообразие специальностей, характерных для данной сферы. Однако, это обстоятельство не принимается должным образом в тех фирмах, которые напрямую не связаны с ИТ-технологиями. Многие HR-специалисты в таких компаниях все так же придерживаются позиции, что ИТ-работники – «специалисты во всем», тем самым набирая ненужных сотрудников.

Другой частью этой проблемы является недооценивание потребности в ИТ-специалистах на предприятии. Компании, прошедшие долгий исторический путь и завоевавшие определенную долю рынка, не смогут рассчитывать на дальнейший рост без использования современных технологий. Это также касается и новых информационных систем, которые позволяют увеличить эффективность различных областей деятельности предприятия, таких как управление персоналом, маркетинг, производство, логистика, обслуживание и т.д. Но, как было выше сказано, без качественного создания и поддерживания таких систем невозможно добиться результата, что свидетельствует о значимости правильного подбора ИТ-специалистов в компанию.

Квалификация и компетенция специалиста

Данная проблема рассматривается на основе компетентностного подхода, который позволяет более конкретно выявить интересы ИТ-компании при подборе персонала. Исследователи в области этого подхода в образовании (И.А. Зимняя, А.Г. Каспржак, А.В. Хуторской, М.А. Чошанов, С.Е. Шишов, Б.Д. Эльконин и др.) отмечают, что отличие компетентного специалиста от квалифицированного в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений, навыков, но способен реализовать и реализует их в работе [2].

Принимая во внимание динамическое развитие сферы информационных технологий, специалист должен не просто применять полученные навыки и умения на практике, но также совершенствовать их с такой же скоростью, с которой растет объем знаний в направлении его деятельности.

Кроме того, следует учесть, что многие знания в ИТ-сфере по вышеупомянутой причине становятся не актуальными, что требует от специалистов способности к своевременному реагированию и адаптации к новым условиям. В связи с этим при подборе персонала необходимо определить наличие у кандидата стремления к развитию и познанию нового, определить которое становится одной из самых сложных задач для HR-специалиста.

Отсутствие знаний у специалиста предметной области компаний

Сложность подбора персонала в ИТ-предприятиях также состоит в том, что любой нанятый специалист, несмотря на свои накопленные опыт, навыки и умения, должен получить необходимые знания о предметной области компании, в которой собирается работать.

Основной сложностью разрешения этой проблемы является то, что мероприятия по найму и подготовке новых сотрудников затратны не только по финансовым соображениям, но и по временным, величина которых зависит как от сложности продукта, так и от накопленного опыта специалиста.

Помимо этого, существует вероятность того, что через несколько месяцев может выясниться, что работнику не хватает квалификации, чтобы выполнять все его должностные инструкции. В свою очередь, это означает, что компания либо ищет другого сотрудника, либо затрачивает дополнительные средства на его доподготовку. Поэтому при подборе персонала следует учитывать этот тип рисков.

Дефицит квалифицированных специалистов

Нельзя обойти стороной такое явление, как нехватка квалифицированных специалистов. Это достаточно классическая проблема для многих отраслей экономики, однако в ИТ-сфере она считается особенно актуальной. По данным Минкомсвязи на 2014 г. [3, с. 8], ежегодно всего 15% из 25 тыс. выпускников по инженерным специальностям готовы к немедленному трудоустройству. Таким образом, ИТ-рынок перенасыщен огромным количеством кадров, нуждающиеся в дополнительном обучении и получении опыта, что является причиной высокой конкуренции на рынке труда в этой отрасли.

Сложнее всего с этим приходится бороться малым ИТ-предприятиям, где невозможно содержать свой рекрутинговый отдел и которые вынуждены зачастую обращаться к агентствам по подбору персонала. HR-специалисты сторонних компаний, не разбирающиеся в информационных технологиях, и тем более в предметной области предприятия, могут лишь поверхностно определить соответствие кандидата на должность, отправляя на собеседование десятки людей, не способных справиться с требуемыми обязанностями.

Для ИТ-сферы также широко распространена тенденция к переоценке своих навыков среди неквалифицированных специалистов – разобравшись с основами какой-либо программы или системы, работник начинает считать себя экспертом в этой области, признать некомпетентность которого сможет только опытный руководитель.

Чтобы оптимизировать и ускорить подбор подходящих кадров, необходимо провести грамотную работу по отсеиванию заведомо некомпетентных кандидатов на этапе найма и правильно построить программу адаптации.

Выполнение этой задачи в ИТ-сфере обычно осуществляется двумя методами:

- повышение области знаний HR-специалистов компании;
- проверка навыков сотрудника посредством выполнения тестового задания.

Благодаря пониманию предметной области, в которой работает ИТ-фирма, HR-специалист может более точно оценить несоответствие навыков и знаний у кандидата с требуемыми, что значительно ускорит процесс отсеивания.

Второй метод эффективен, так как он показывает не только базовые знания, но и насколько он способен оперативно выполнять задание и использовать свою творческую составляющую.

Преимственность решений

На протяжении всего существования внутри компании формируются знания, которые не выходят за ее рамки. В ИТ-сфере работники становятся уникальными носителями технологии компании, и это очень важно учитывать в кадровой политике предприятия. В связи с этим встает проблема взаимозаменяемости таких сотрудников в экстренных случаях новыми (увольнение, отпуск, временная нетрудоспособность), а именно вопрос о передаче знаний и методов работы. Ситуация еще более усугубляется для узких специализаций и малых предприятий, когда создание резерва кадров представляется труднорешаемой задачей.

Для решения этой проблемы многие предприятия в ИТ-сфере прибегают к услугам фрилансеров, однако такое решение не всегда является эффективным, так как может нарушиться технология предприятия, а это влечет за собой разлад всей системы, поэтому содержание собственного штата сотрудников является намного более важным вопросом.

Выводы

Темпы развития предприятия напрямую зависят от его сотрудников, что объясняет важность всей кадровой политики в целом и подбора персонала в частности. Для ИТ-сферы правильное построение комплекса этих систем невозможно без решения вышеуказанных проблем. Такие задачи лежат полностью на руководителях организации, которые обязаны правильно построить работу HR-отдела с кандидатами и проделать серьезную работу над созданием программы адаптации для новых сотрудников.

Учитывая динамический характер развития ИТ-отрасли в целом, стоит также сделать вывод о том, что подбор персонала становится сложным процессом, включающим проверку не только квалификации кандидата, но и творческой активности и способности к самосовершенствованию.

Список литературы

- [1]. Василенко Е.А., Панфилов В.И., Жуков Д.Ю., Чевкота С.О. Разработка информационной системы сопровождения инновационных проектов в области биотехнологии // Современные наукоемкие технологии. Электрон. журн. 2014. № 9. Режим доступа: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=34696> (дата обращения 11.11.2015).
- [2]. Мединцева И.П. Компетентностный подход в образовании // Педагогическое мастерство: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012. С. 215 – 217.

- [3]. Минкомсвязь России Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 года. Режим доступа: http://www.minsvyaz.ru/uploaded/files/Strategiya_razvitiya_otrasli_IT_2014-2020_2025%5B1%5D.pdf (дата обращения 15.11.2015).