

Трегулова Наталья Геннадьевна

канд. экон. наук, доцент

Елисеева Мария Олеговна

магистрант

Институт сферы обслуживания
и предпринимательства (филиал)

ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»

г. Шахты, Ростовская область

К ВОПРОСУ О СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ИТ-ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: статья посвящена анализу проблем формирования системы (стратегии) развития ИТ-персонала организации. Реализация стратегических задач предприятия напрямую связана с эффективностью использования потенциала организации, в связи с чем возрастает необходимость непрерывного развития персонала, подразумевающего повышение квалификации, обучение, аттестацию и прочие мероприятия. В ходе исследования обозначены основные проблемы, с которыми сталкивается управленческая система ИТ-организаций, а также предложена трехступенчатая методика реализации стратегии развития персонала организации.

Ключевые слова: управленческий труд, стратегическое развитие, обучение, стратегический анализ, методика стратегического развития персонала.

В современных реалиях, в условиях гуманизации труда, особое значение приобретают человеческие ресурсы, которые рассматриваются в качестве конкурентного богатства любой организации, в том числе ИТ-организации. Конкурентные позиции ИТ-организации определяются не только уровнем технико-технологического развития, но и эффективностью организации труда, организационной структурой предприятия, квалификацией кадрового состава, эффективностью использования трудового потенциала и пр. [1]. То есть можно выделить три

основных элемента конкурентоспособности ИТ-организации – конкурентоспособная технико-технологическая база производства, современные способы эффективной организации производственной деятельности и управленческого труда и конкурентоспособный персонал.

Очевидно, что особую важность приобретает формирование организацией стратегии развития персонала и его эффективного использования (рис. 1). Стратегия развития ИТ-персонала организации в первую очередь включает в себя анализ внешней среды предприятия и стратегический анализ и прогнозы развития предприятия.



Рис. 1. Стратегии развития персонала

Развитие ИТ-персонала является стратегическим фактором успеха организации. Среди прочего развитие персонала способствует долгосрочному удержанию сотрудников, повышению мотивации сотрудников, удовлетворенности работой и эффективному использованию трудового потенциала [2]. Это снижает текучесть кадров и повышает мотивационную составляющую персонала, поддерживает и повышает производительность труда и, соответственно, ведет к усилению конкурентных позиций организации и увеличению капитала.

В настоящее время наличие высококвалифицированного персонала является одним из важнейших стратегических ресурсов организации, то есть, можно говорить о том, что стратегическое развитие персонала определяет стратегическую эффективность использования ресурсов организации. Современная кадровая стратегия не только учитывает собственные интересы, но и учитывает индивидуальные, профессиональные пожелания сотрудников. Сотрудники, которые чувствуют, что их ценят и продвигают в соответствии с их способностями и склонностями, мотивированы и преданы своему работодателю и стремятся максимально использовать свой потенциал.

Стратегическое развитие ИТ-персонала начинается с подбора персонала. Здесь важно найти соответствие между потенциалом сотрудника и организационными и должностными требованиями. Здесь необходимо базироваться на принципе, в соответствии с которым лучше обеспечить оптимальное соответствие, вместо того чтобы в дальнейшем тратить много времени, денег и терпения на исправление ошибок. Кроме того, необходимо помнить, что развитие персонала является функциональной задачей управления [3]. Успех реализации мер развития ИТ-персонала во многом зависит от приверженности руководителей. Основываясь на этих (и многих других) базовых предпосылках, можно выделить следующие три шага для построения стратегического развития персонала (рис. 2).

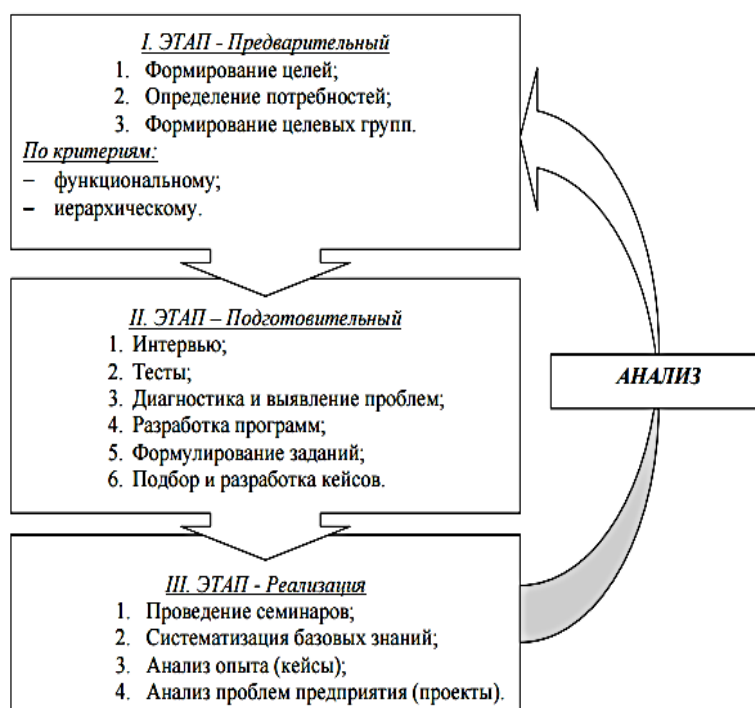


Рис. 2. Методика реализации стратегии развития IT-персонала организации

Представленная методика стратегического развития предприятия включает в себя три взаимосвязанных этапа:

1. Предварительный.

На первом этапе происходит формирование целей организации и целевых групп на основе функционального и иерархического критерия, а также определение потребностей развития в каждой целевой группе. Необходимо отметить, что определение потребностей в развитии организации осуществляется посредством проведения интервью, тестов, построения матрицы компетенций.

2. Подготовительный.

Данный этап является ключевым звеном реализации стратегии развития IT-персонала. На подготовительном этапе осуществляется диагностика и выявление проблем, разрабатываются программы, формулируются задания и осуществляется подбор и разработка кейсов. Благодаря деловым играм, обучающим программам и кейсам устанавливаются партнерские отношения между членами системы развития персонала. Так как каждый менеджер является и руководителем, и специалистом, то для данного звена необходимо определить потребности как в развитии управленческих качеств, так и профессиональных

знаний. Необходимо отметить, что для определения потребностей в обучении персонала необходимо знать как уровень менеджеров, так и определить желаемый, реально достижимый результат.

3. Реализация.

Данный этап является заключительным в системе развития ИТ-персонала организации. Реализация процесса развития персонала включает себя несколько мероприятий, среди которых проведение семинаров, систематизация базовых знаний, анализ опыта и анализ проблемных точек предприятия. Главная сложность данного этапа состоит в верном соотношении потребностей организации и потребностей персонала [4]. Необходимо отметить, что на данном этапе происходит работа со всеми тремя звеньями – топ-менеджерами, менеджерами среднего звена и самими обучаемыми.

Область мер по развитию персонала включает области расширения рабочих мест и обогащения рабочих мест, в которых расширение задач, а также систематическое и регулярное изменение рабочих мест сотрудников внутри компании позволяют знакомиться с одинаковыми или похожими предметными областями и расширять свои собственные компетенции. Постоянное участие в проектных и специальных задачах, а также реструктуризация и консолидация задач способствуют инновациям, конкурентоспособности, успеху и брендингу компании работодателем.

Целенаправленная концентрация и увеличение числа задач в форме обогащения и расширения рабочих мест способствуют мотивации сотрудников, уверенности в себе и чувству собственного достоинства сотрудников. Недостатки и ошибки избегаются, выявляются или устраняются. Благодаря эффективному брендингу работодателя компании позиционируют себя как привлекательный бренд работодателя с сильным корпоративным имиджем и остаются успешными и конкурентоспособными в долгосрочной перспективе, потому что они выигрывают битву за лучшие «talants» [5]. Инновационные меры по развитию персонала используют целостное управление талантами, в том числе планирование, внедрение и контроль. Современные руководители сосредоточены на обучении

и поощрении своих сотрудников, а также на эффективном распределении задач, чтобы отдельные сотрудники использовали и совершенствовали имеющиеся навыки, знания и опыт работы на благо компании.

Стратегическое развитие ИТ-персонала, таким образом, приводит все действия в соответствие с целями организации. В частности, оно поддерживает стратегии модернизации организации, такие как ориентация на клиента, достижение высокой эффективности и результативности, предоставление высококачественных услуг и т. д. путем принятия соответствующих мер для преобразования уровня поведения и компетентности сотрудников.

Список литературы

1. Жариков В.Д. Современная концепция управления персоналом на промышленном предприятии [Текст] // Вопросы современной науки и практики. – 2013. – №2 (46). – С. 176–181.

2. Маслов Е.В. Управление персоналом организации: учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2013.

3. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник. – М.: Управление персоналом, 2013.

4. Трегулова Н.Г. Управленческий потенциал как конкурентное преимущество организации / Н.Г. Трегулова, Т.А. Васильева // Научное обозрение. – 2010. – №4. – С. 83–86.

5. Трегулова Н.Г. Оценка эффективности труда управленческого персонала: многокритериальный метод оценки / Н.Г. Трегулова, К.А. Гугуев // Вопросы экономики и управления. – 2018. – №3 (14). – С. 15–18.