

Писаренко І.Ю.

магістр

Соколов А.В.

кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬТЕРНАТИВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІТ-КОМПАНІЇ

В умовах жорсткої конкуренції на ринку інформаційних технологій формулювання стратегії розвитку персоналу впливає на можливість стабільного розвитку компанії. У цій галузі працівники можуть стати конкурентною перевагою компанії, лише організувавши хорошу систему розвитку персоналу.

Для реалізації стратегії розвитку персоналу надзвичайно важлива готовність працівників до змін, оскільки зазвичай будь-які зміни будуть сприйняті через опір персоналу та непідготовленість до ризиків. Тому впровадження інноваційної системи управління розвитком персоналу має також супроводжуватися великою роботою з подолання опору змінам.

Для визначення шляхів розвитку персоналу досить популярним є метод впровадження в ІТ-компаніях технології «Assesment Center». Впровадження технології «Assesment Center» забезпечує вдосконалення організації індивідуальних програм розвитку для кожного працівника, планування його кар'єри, а також моніторингу доцільності та ефективності розвитку знань, вмінь та навичок в межах чітко визначеної спеціалізації [1].

«Assesment Center» репрезентує технологію оцінки професійних якостей працівників, що спирається на моделювання ключових аспектів їхньої діяльності. Він дає змогу співробітникам продемонструвати свої знання, вміння, навички, здібності та особисті якості в певних ситуаціях і визначити відповідності компетенцій кадрового складу організації її цілям, стратегії, корпоративній культурі із застосуванням спеціалізованих оціночних процедур.

«Assesment Center» являє собою методику оцінки професійних якостей співробітників, засновану на моделюванні ключових аспектів діяльності співробітників. Він дозволяє співробітникам продемонструвати свої знання, навички, здібності та особистісні якості в певних ситуаціях і використовує спеціалізовані процедури оцінки для визначення відповідності можливостей персоналу організації її цілям, стратегії та корпоративній культурі.

Метод «Assesment Center» складається з симуляційних вправ, які імітують робочу реальність учасників. Види вправ поділяються залежно від робочої ситуації: всі виробничі завдання робітники виконують індивідуально, парами або групами. Виходячи з цих обставин, розрізняють індивідуальну практику та групову практику. Цей метод широко використовується при навчанні та розвитку персоналу в багатьох іноземних компаніях.

Основною особливістю використання методу «Assesment Center» для моніторингу розвитку персоналу підприємства є можливість паралельного

використання інших методів оцінки підприємства. Сучасні ІТ-компанії зазвичай використовують «360-градусний» підхід до опитування співробітників та їхніх лінійних керівників [2].

Основна мета цього методу - отримання зворотного зв'язку. Лінійні керівники або персонал відділу кадрів повинні надавати співробітникам систематичну інформацію про оцінку рівня їхнього розвитку компетенції та передбачати заходи щодо усунення проблем. У сфері інформаційних технологій перевага «360-градусного» підходу полягає в тому, що кожен співробітник, включаючи керівників, може порівнювати оцінки різних людей на основі власних поглядів на роботу та особистих здібностей. Дані, зібрані за допомогою «360-градусних» опитувань, дозволяють менеджеру з персоналу стежити за розвитком персоналу та розробляти плани вдосконалення здібностей, враховуючи наявні на даний момент знання та його особисті побажання.

Одним із стратегічних варіантів формування системи моніторингу розвитку персоналу є впровадження методики KPI (Key Performance Indicator) [3]. Техніки управління, які відстежують розвиток персоналу з цільовими показниками (KPI), доповнені сильними матеріальними стимулами, допомагають мотивувати персонал на досягнення нових досягнень і самовдосконалення.

Одна з проблем сучасних підприємств полягає в правильному визначенні показників ефективності. Тож постає питання, як забезпечити, щоб кожен конкретний працівник чітко розподіляв час на своїй посаді, стандартизував процеси та прагнув досягти результату. Саме впровадження методики KPI дозволяє вирішити питання відповідності грошової винагороди ефективності діяльності персонального співробітника.

Постійні зміни в технологіях і підвищення рівня конкурентоспроможності вимагають від бізнесу відповідної реакції, що призводить до підвищення вимог до професіоналізму та рівня кваліфікації співробітників. Необхідні подальші дослідження передумов формування та розвитку професійних знань і вмінь працівників з метою підвищення рівня ефективності управління персоналом.

Література:

1. ASSESSMENT CENTER: технологія оцінки и розвитку персоналу URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=689> (дата звернення: 18.10.2023).
2. Evaluation methods: як правильно оцінювати працівників ІТ-компаній. URL: <https://blog.jungo.dev/uk/2021/03/evaluation-methods-yak-pravilno-oczinuyvati-praczivnikov-it-kompanij/> (дата звернення: 18.10.2023).
3. Аналітика та KPI в ІТ-рекрутингу. URL: <https://itexpert.work/uk/analitika-ta-kpi-v-it-rekrutyngu-yaki-metryky-vazhlyvi-ta-yak-yih-vyznachyty-dlya-efektyvnogo-najmu/> (дата звернення: 18.10.2023).