

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ДЕМОГРАФИЯ

УДК 331.101.262:004.1

Красов В.О.**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СЕКТОРЕ
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Красов Вадим Олегович*, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: krasov_vadim007@mail.ru

Статья посвящена новым технологиям управления человеческими ресурсами в организациях отрасли информационных технологий. Рассмотрена работа компаний по привлечению талантов, специфика проектной формы организации труда, особенности корпоративной культуры,

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами в отрасли информационных технологий; организация труда в организациях отрасли информационных технологий.

Анализ проблем совершенствования системы управления человеческими ресурсами в организациях отрасли информационных технологий показывает, что существующие подходы не в полной мере ориентированы на особенности сферы информационных услуг. Как следствие, управление предприятиями отрасли информационных технологий зачастую оказывается неспособным обеспечивать получение необходимого результата – услуги, отвечающей требованиям потребителей по всем компонентам. В итоге, при сложившемся высоком уровне конкуренции на потребительском рынке предприятие рискует уменьшить или потерять главное конкурентное преимущество – качество предлагаемых услуг. При оценке и проектировании системы менеджмента предприятия не учитывается влияние качества управления на качество услуг, что не позволяет после преобразования ресурсов в процессе деятельности на выходе получить услугу, востребованную потребителями как в настоящий момент, так и в стратегической перспективе [3].

Для решения отмеченных проблем необходимо разрабатывать теоретические и методические положения по совершенствованию системы управления, более полно учитывающие особенности деятельности предприятий отрасли информационных технологий и необходимость повышения качества менеджмента в этой сфере. Особую актуальность для организаций приобретает управление персоналом, организованное таким образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективность производственного процесса.

Анализ научной литературы показывает, что в последние годы повышается интерес к проблеме управления человеческими ресурсами как важнейшему фактору эффективности менеджмента организации, что в целом свидетельствует о признании теоретиками и практиками важности работы с кадрами. Немало отечественных исследователей уделяет внимание изучению и развитию методов управления персоналом. Среди них В.В. Авдеев, А.О. Блинов, А.Г. Волгин, В.П. Дятлов, А.П. Егоршин, П.В. Журавлев, Д.М. Иванцевич, А.Я. Кибанов, А.А. Лобанов, В.И. Матирко, Ф.Б. Михайлов, А.А. Модин, Ю.Г. Одегов, В.В. Травин, В. Черкасов, Ю.Н. Яровенко, С.В. Шекшня, Г.В. Щекин и другие.

Работы указанных авторов в основном посвящены традиционным вопросам формирования системы управления персоналом: набору и отбору кадров, аттестации работников, ор-

* **Научный руководитель: Бардовский Виктор Петрович**, кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: bardovskijv@bk.ru

ганизации служб управления человеческими ресурсами и т.п. Специфика управления персоналом в организациях отрасли информационных технологий мало изучена с точки зрения менеджмента организации. Отсутствуют прикладные разработки и комплексные методические рекомендации по проведению и использованию результатов оценки эффективности персонала в системе менеджмента с позиций повышения качества управленческих решений.

Одним из основных факторов эффективности использования персонала организации является совершенствование системы управления персоналом. В этой связи важнейшей задачей является исследование влияния совершенствования системы управления персоналом на повышение эффективности его использования. Для решения этой задачи необходимо всесторонне оценить эффективность работы персонала и выявить основные направления ее повышения. В современных условиях одной из ключевых проблем социально-экономического развития большинства развитых стран мирового сообщества является совершенствование системы управления персоналом. Чтобы понять, по каким направлениям целесообразно осуществлять совершенствование системы управления персоналом, необходимо рассмотреть его ключевое содержание, ключевые цели, основные этапы и стадии, структуру, базовые подходы и другие концептуальные моменты.

Система управления персоналом выступает органическим структурным элементом менеджмента, который непосредственно связан с отношениями между работником и работодателем как внутри, так и вне предприятия, их взаимосвязями по поводу соблюдения их законных прав и выполняемых ими функциональных обязанностей. Ключевая цель системы управления персоналом заключается в создании результативных мотиваций, обеспечении компании высококвалифицированными специалистами, их продуктивное использование, а также профессиональный рост и социальное развитие [4].

В настоящее время ведущие позиции в экономике развитых стран занимают компании отрасли информационных технологий. Заняв свое место на рынке, эти компании продолжают стремительно развиваться. Бурным развитием эти компании обязаны правильным подходом к управлению персоналом, который обеспечивает прогресс в области информационных технологий.

В отрасли информационных технологий появились новые методы управления персоналом, которые заслуживают изучения и которые представляют интерес для других отраслей народного хозяйства. Для ведущих компаний отрасли (Apple, Google, Facebook и других) инновации становятся важнее производительности сотрудников. На протяжении многих лет от работников требовалась лишь высокая производительность. Однако наибольших успехов добиваются в последние годы компании, сделавшие ставку на инновации. Например, Apple удалось продать огромное количество сравнительно дорогих продуктов, внедряя одну инновацию за другой. Фирмы, поставившие в центр своей деятельности инновации, зарабатывают на порядок больше тех, которые делают ставку на производительность. Лидеры отрасли информационных технологий сворачивают свои программы удаленной работы в пользу непосредственного взаимодействия сотрудников в офисе, так это способствует инновационной деятельности [2].

В компаниях отрасли информационных технологий главный источник успеха – эффективные сотрудники. Инновации целиком и полностью зависят от людей, поэтому неслучайно, что в компаниях Кремниевой долины интересы сотрудников стоят на первом месте. Компаниям Кремниевой долины для инноваций, помимо финансовых и материальных ресурсов, требуются талантливые специалисты и эффективная система управления. Для успеха в бизнесе необходимо первыми предлагать новый товар или услугу. Поэтому важнейшая компетенция, которую нужно оценить при найме персонала, – это способность быстро осваивать новое. Исследование нового и инновации даются весьма сложно, но чем больше сотрудники обмениваются друг с другом опытом и мыслями, тем больше рождается инновационных идей. Поэтому необходимо организовать рабочее место так, чтобы оно располагало к сотрудничеству и встречам друг с другом в зоне отдыха.

Новаторы мечтают изменить мир к лучшему. Главные средства привлечения и удержания сотрудников – это возможность делать лучшую в своей жизни работу и в результате изменять окружающий мир. Это значит быть на передовых позициях в своей области, работать с компетентными руководителями и коллегами, иметь в своём распоряжении необходимые ресурсы и чувствовать себя созидателем, изменять окружающий мир за счет создания продуктов и услуг, способных качественно улучшить жизнь людей [5].

Управление сотрудниками в компаниях информационного сектора должно быть не менее качественным, чем деятельность разработчиков-программистов. Так, в Google имеется отдел, отвечающий за инновации в работе с персоналом, где оценивают новые технологии работы с сотрудниками. Благодаря этим исследованиям управление персоналом, сотрудничество внутри компании ушли далеко вперед.

Важным направлением деятельности компаний становится работа с талантами. В работе с талантами компании Кремниевой долины применяют три основных принципа. Первый принцип состоит в том, что поиском талантов для компании занимаются специализированные фирмы. Существует спрос на услуги агентов по талантам, представляющих специалистов на рынке труда. Так, в Кремниевой долине появилась компания по поиску талантов – «10X Management». В ней работают бывшие программисты и продюсеры. Поскольку талантливые сотрудники обладают свободой выбора, компаниям придется пересматривать подходы к удержанию ценных специалистов. Компании, которые не оценят роль талантов в инновационной деятельности, будут неспособны конкурировать с лидерами в своей отрасли [7].

В ведущих компаниях информационной индустрии имеется ряд особенностей управления персоналом, которые представляют определенный интерес и для других сфер экономики. В частности, практикуется открытая планировка офисных помещений, дизайн которых поощряет сотрудничество, открытость и инновации. Одной из частей корпоративной культуры является открытость. Ведущие компании отрасли информационных технологий придерживаются порядка, при котором сотрудники должны ходить на работу. В компаниях, где инновации являются источником развития, общение сотрудников разных команд является основой корпоративной культуры. Каждый сотрудник в полном объеме получает техническую поддержку, получает любые технологии, которые ему нужны. Компании обеспечивают каждому сотруднику наилучшие технологические инструменты. Новые работники получают наставника.

Сотрудники имеют широкую программу получения обратной связи от всех менеджеров и руководителей. Регулярно осуществляются аттестации на основе результатов, полученных от менеджера, и обратной связи сотрудников с потребителями. Сотрудникам предоставляются показатели успеха, которые дают количественную оценку их результатов.

В ведущих компаниях отрасли информационных технологий преобладает проектная форма организации труда. Проектная форма работы делает организации крайне гибкими. Большинство проектных команд распускаются после завершения проекта. Так, разработчик в течение трех лет может работать в трех разных командах. Отдельный сотрудник может работать с многими коллегами, что способствует его профессиональному росту и успехам компании [6]. В компаниях-лидерах отрасли информационных технологий сложилась практика, когда после успешного выполнения одного задания сотрудники сразу приступают к выполнению другого, отличного от предыдущего. Для этого необходимо быстрое обучение и освоение новых технологий. Эта особенность корпоративной культуры дает понимание работникам, что у них нет возможности стоять на месте. Быстро меняющиеся нагрузки значат, что сотрудник, которому скучна его работа, не удержится долго в компании, поскольку фокус работы на изменении, а основным мотивом привлечения кандидатов является страсть к вызовам и радикальным изменениям [1].

Список литературы:

1. Борисова Н.Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ре-

сурсами [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=434611&sr=1.

2. Друкер П.Ф. Менеджмент / П.Ф. Друкер, Дж.А. Макьярелло. – М.: Вильямс, 2011. – 699 с.

3. Зайцева Т.В. Модель управления человеческими ресурсами организации // Вестник Московского университета, серия 21 Управление. – 2007. – №2. – С. 10-16.

4. Кибанов А.Я. Формирование системы управления персоналом на предприятии: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: Дело, 2011. – 470 с.

5. Направления совершенствования принципов и методов управления персоналом на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.managcel.ru/dicem-648.html>.

6. Репнев В.А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=210617&sr=1.

7. Шапиро С.А. Управление интеллектуальным трудом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272162&sr=1.

УДК331.108:005.95

Баева А.А., Васюк О.А., Колесникова И.А.

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУР И ПРОГРАММ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ

*Баева Анастасия Александровна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: anastasiybaeva@mail.ru

*Васюк Ольга Александровна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: vasyuk.olya@yandex.ru

*Колесникова Ирина Андреевна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: kolesnikova.210595@mail.ru

В данной статье обозначены процедуры и программы подбора и отбора персонала в организацию как элементы технологии кадрового менеджмента. Рассмотрены некоторые виды отдельных источников привлечения персонала и их отбор в организацию. Предложенная проблема имеет широкий круг обсуждений и разработок данных программ и процедур в наше время, поскольку создается и появляется на рынке множество организаций как социально-экономических систем, где возникают новые и свободные вакансии. На рынке труда возникает потребность в оптимизации кадровых процессов, что способствует оптимизации системы управления персоналом.

Ключевые слова: организация, источники и процедуры подбор персонала, отбор кадров, интервьюирование, кандидат, вакансии, автоматизированные программы.

Система кадрового менеджмента основана на элементах формирования и развития трудовых ресурсов организации. В свою очередь, выделяются технологии формирования персонала организации. Данные технологии реализуются в процессе найма, отбора и приема персонала в организацию. Особую актуальность на этапе найма работников приобретает удовлетворение потребности организации в количественном и качественном составе персо-

** Научный руководитель: Алехина Лариса Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент, кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru*