

***К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИТ-
КОМПАНИЙ***

Демьяненко В.В.,

Студент 2 курса магистратуры,

Балтийский Федеральный Университет им. И. Канта,

Калининград, Россия

Аннотация

Статья посвящена вопросу необходимости обучения персонала ИТ-компаний. Вывод о месте обучения в системе управления персоналом делается на основе актуальных статистических данных о развитии сферы ИТ в России. Проводится анализ системы обучения и основных проблем управления персоналом ИТ-компаний.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, ИТ-компания, ИТ-бизнес, обучение персонала, обучающаяся организация, программное обеспечение.

***TO THE QUESTION ON NECESSITY OF TRAINING OF STAFF OF IT-
COMPANIES***

Demianenko V. V.

graduate student,

The Immanuel Kant Baltic Federal University,

Kaliningrad, Russia

Abstract

The article is devoted to necessity of staff-training in the IT-companies. A conclusion about the place of education in the system of personnel management is based on relevant statistical data of the development of the IT-sector in Russia. The article contains the analysis of the training system and the main problems of management of IT-companies.

Keywords: personnel management, information technology, IT-company, IT-business, personnel training, learning organization, software.

По сравнению с рынком Западной Европы (по различным оценкам, динамика составляет около 7%), отечественный ИТ-бизнес переживает период бурного развития. Растет спрос на услуги в сфере информационного бизнеса, но если раньше речь шла о наборе шаблонных решений, выполнении требований законодательства, то сегодня компании все чаще задумываются о комплексных системах. Задачи формулируются не в виде набора технологических терминов, а с точки зрения решения бизнес-задач.

По данным агентства РБК, в настоящее время происходит постепенное слияние различных сегментов ИТ-рынка, развитие комплексных интеграторских услуг, сращивание ИТ-услуг с инженерной и строительной инфраструктурой [2]. Наибольшая доля выручки всех ИТ-компаний, представленных на российском рынке, в 2013 году приходится на сегмент ИТ-услуг. Суммарно консалтинг и интеграция, поддержка и обучение принесли ведущим ИТ-компаниям 207,3 млрд. рублей (46% от их общей выручки). Самыми заметными темпами развивается направление разработки программного обеспечения: по результатам 2013 года прирост суммарной выручки ИТ-компаний здесь составил 16 %, а её объем - почти 50 млрд. рублей [2] (рис. 1).

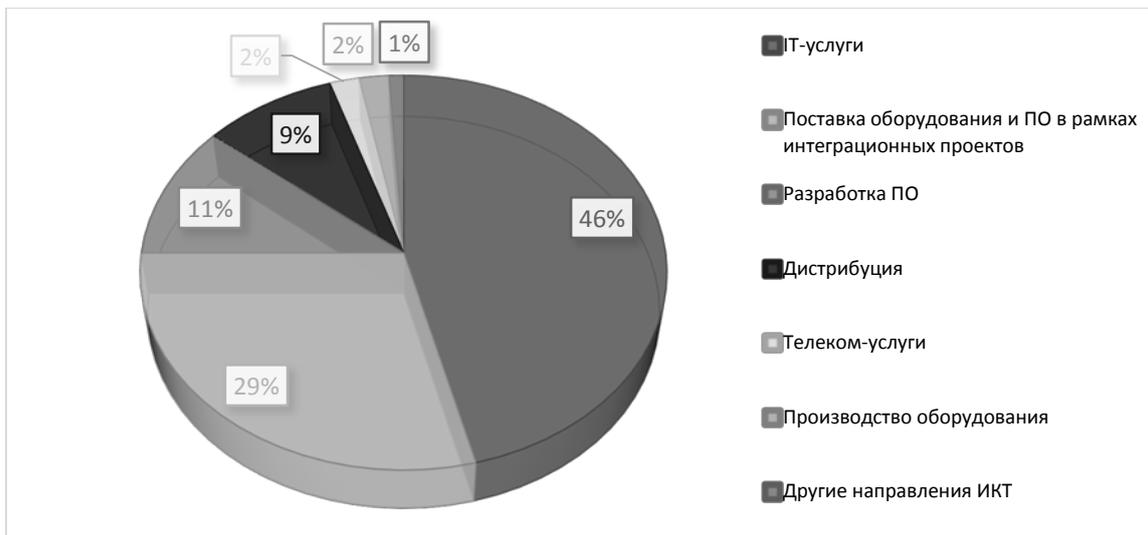


Рис. 1 – Распределение выручки ИТ-компаний по профилю деятельности [2]

Таким образом, самый большой объем выручки принадлежит компаниям, оказывающим ИТ-услуги. По классификации IDC сегмент ИТ-услуг составляют системная интеграция, консалтинг и разработка заказного ПО, установка и поддержка оборудования и ПО, ИТ-обучение и тренинги.

Профиль ИТ-компаний зависит, прежде всего, от спроса на ИТ-услуги. Согласно проведенным исследованиям [3], почти 40 % потребителей ИТ-услуг – это домашние пользователи (рис. 2). На втором месте среди потребителей ИТ-услуг находятся организации транспортного, коммуникационного и энергетического секторов.

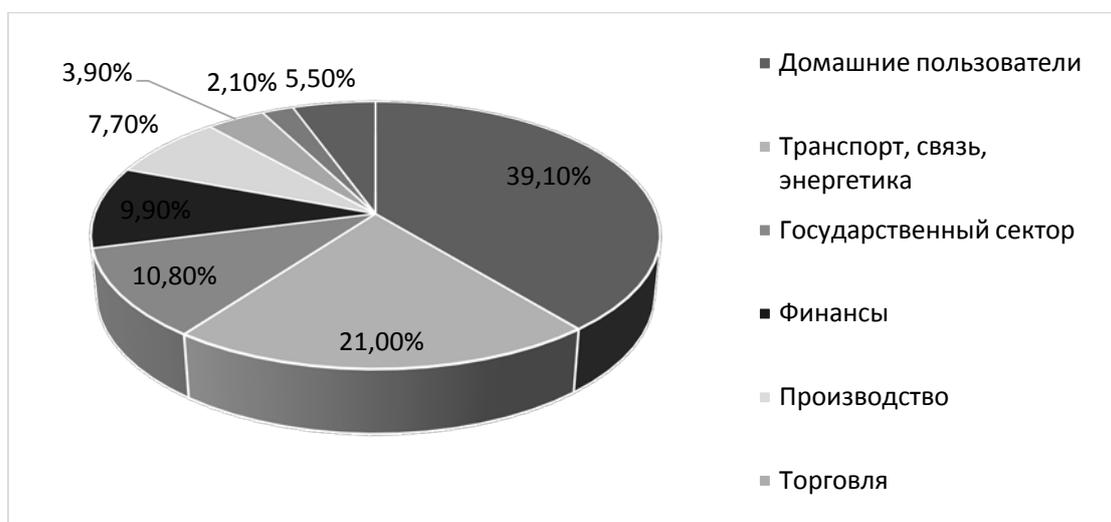


Рис. 2 - Расходы на ИТ по отраслям экономики России в 2013 году [3]

Таким образом, следует сделать два главных вывода: отрасль информационных технологий стремительно растет, несмотря на спад, связанный с общим экономическим снижением динамики рынка в конце 2014 года. ИТ-компании расширяют спектр деятельности в связи с распространением технологий вообще и увеличением спроса. Это все свидетельствует о том, что в компанию, предоставляющую ИТ-услуги или предлагающую ИТ-продукт, необходимо привлекать специально обученный, профессионально подготовленный персонал. И таких специалистов с каждым годом требуется все больше и больше.

Специфика программного продукта, инновационность проектов, высокие требования, выдвигаемые к услугам, делают тему обучения персонала крайне актуальной для ИТ-компаний. Наиболее часто встречаемыми ошибками системы управления персоналом в ИТ-компаниях являются снижение бюджета развития персонала, низкая эффективность работы персонала, низкая мотивация, высокая текучка кадров, недостаточная квалификация специалистов. В условиях высокой конкуренции на рынке информационных технологий организациям необходимо уделить внимание обучению персонала как наиболее эффективному способу повышения конкурентных преимуществ.

Многие исследователи – специалисты в области управления персоналом уделяли внимание обучению, подготовке и переподготовке кадров. Общие вопросы обучения и развития персонала раскрываются в работах таких отечественных авторов, как Базаров Т.Ю., Батыгин Б.С, Вересов Н.Н., Веснин В.Р., Виханский О.С., Генкин Б.М., Данилов Л.М., Исаенко А.Н., Кибанов А.Я., Космарская Т.Н., Курбатова М.Б., Магура М.И. и др. Различные теории обучения предлагают С.Л. Рубинштейн, Ю.К.Бабанский, А.А. Смирнов, Ю.А. Самарин, П.А. Шеварев, А.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина и др.

В компаниях инновационных, связанных с информационными технологиями, внедрением новых технологий, управление персоналом носит специфический характер. Во многом это связано со спецификой продуктов и услуг, предоставляемых компаниями – программный продукт требует особых

знаний и образования. Основная трудовая ниша для специалистов ИТ – это аналитики, ERP/CRM специалисты, общее управление, проектное управление, а также часть разработчики бизнес-приложений и разработчики различных информационных систем управления организацией – от системы автоматизации документооборота до крупных ERP-систем.

Прежде всего, следует отметить, что в ИТ-компанию приглашаются специалисты, обладающие специфической теоретической и практической подготовкой. В данной отрасли профессиональный уровень персонала связан напрямую с тем уровнем и видом образования, которое получил специалист. Несмотря на то, что все крупные университеты готовят специалистов сферы ИТ, и в настоящий момент отмечается острый дефицит этих специалистов. Острая нехватка технических специалистов сдерживает темп роста ИТ-бизнеса. В феврале 2014 г. Министерство образования и науки РФ утвердило контрольные цифры приема на 2015–2016 учебный год по ИТ-специальностям. В целом они увеличились на 34 % [4]. По оценкам Министерства коммуникаций и связи РФ, для форсированного развития отрасли ИТ до 2018 г. система образования и повышения квалификации должна подготовить не менее 350 тысяч ИТ-специалистов [5]. Прогнозируемое же количество обученных ИТ-специалистов до 2018 г. составляет до 150 тысяч. Ежегодно российские вузы выпускают до 25 тысяч ИТ-специалистов, однако только 15-20% выпускников по инженерным специальностям пригодны к немедленному трудоустройству в сфере ИТ.

Обучение персонала ИТ-компаний также имеет свои особенности, так как персонал работает со сложным программным продуктом. Если говорить об обучении уже принятых в компанию сотрудников, то речь идет, прежде всего, о повышении квалификации или получении дополнительных знаний для перехода на более высокий уровень по карьерной лестнице. Обучение в крупных компаниях – это постоянный процесс, при этом все должности в ИТ-компаниях должны проходить дополнительное обучение – и менеджеры проектов, и тестировщики, и аналитики, и системные архитекторы.

Обучение персонала в ИТ-компании проводится на четырех уровнях (рис. 3).



Рис. 3 – Уровни обучения персонала в ИТ-компании

На первом уровне предполагается базовое длительное обучение, большое количество теории и практики. Формат: самообучение, заочное, обучение, очное обучение, вебинары и дистанционный формат.

На втором уровне предполагаются курсы, формат: лаборатории, компьютерные классы.

На третьем уровне проходит точечная отработка навыков. Формат: групповые тренинги, очное обучение.

Четвертый этап представлен обсуждениями, прениями, фасилитацией. Это либо очный формат, либо подключение онлайн-семинаров, конференций, социальных сетей.

Необходимость обучения связана с основной проблемой, с которой сталкиваются ИТ-компании на российской рынке, - это недостаток квалификации ИТ персонала. К другим проблемам развития персонала в ИТ-компании, по мнению экспертов кадрового агентства Luxoft-personell, относится:

- сокращение бюджетов на развитие персонала;
- низкая эффективность работы персонала;
- низкая мотивация;
- высокая текучка;
- ошибки персонала при работе с информационной системой [5].

Исследование, проведённое кадровым агентством «Юнити» в начале 2016 года, показало, что больше половины IT-компаний в прошлом году не вносили изменений в свои системы мотивации (Опрос проходил в январе-феврале 2016 г., в нём приняли участие 510 IT-специалистов и управленцев IT-сферы) [7]. Рекрутеры усматривают определённый риск в таком поведении работодателей. Кадровый рынок отрасли – один из самых оживлённых: из-за повышенной активности кандидатов компании, которые не совершенствуют систему мотивации, могут столкнуться с проблемой удержания и привлечения персонала. Наиболее остро вопрос стоит с самыми востребованными профессионалами – разработчиками Java, JavaScript, iOS и Android. Эксперты КА «Юнити» на основе проведённого опроса кандидатов составили рейтинг факторов, привлекающих IT-специалистов и выходящих за рамки материальных поощрений (рис 4).

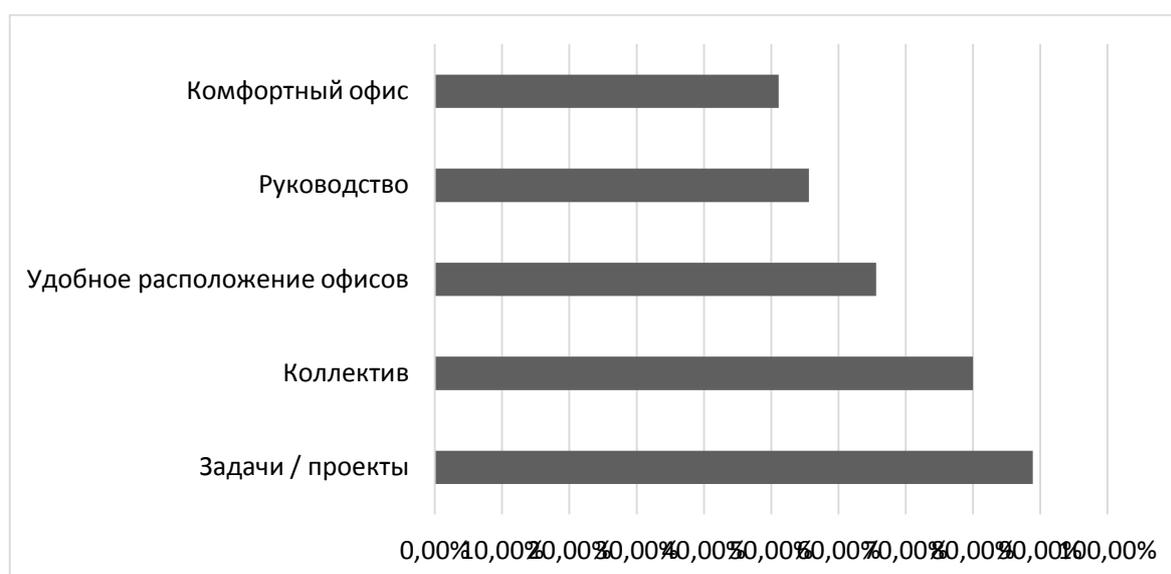


Рис. 4 – Основные факторы мотивации сотрудников IT-компаний

Удержание ИТ-специалистов является наиболее сложной задачей для руководства компаний. Текучесть кадров зачастую влечет за собой не только серьезные экономические потери, но и технологические и организационные проблемы, а значит, крайне негативно сказывается на эффективности работы всей компании. Если же речь идет об ИТ-специалистах, то важность проблемы становится еще более очевидной, так как область информационных технологий является жизненно важной для деятельности современного предприятия [8].

Особенность профессии отражается на так называемой «миграции» ИТ-специалистов: работа в ИТ не привязывает специалиста к определенному месту, и он может с легкостью перемещаться по стране и миру, продолжая выполнять свои обязанности. Согласно исследованию Brainspotting, около трети ИТ-специалистов заинтересованы в смене места работы, в то время как лишь 16% не согласятся на это ни при каких условиях [9]. Обычно сотрудники ИТ-сферы работают на одном месте около двух или трех лет, но есть и те, кто меняют рабочие места раз в год, если находят более интересный проект и жаждут приобрести новые знания.

Как мы видим, получение новых знаний, движение вперед, развитие, обмен опытом – те самые ценности, которые могут повлиять на выбор сотрудника ИТ-компании или ИТ-специалиста быть частью команды, а не промежуточным звеном в цепи коллектива. Проведение последовательного обучения параллельно с мероприятиями по мотивации персонала могут способствовать не только эффективному усвоению теоретического материала, но и повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников ИТ-компании, а также сокращению негативных факторов в процессе управления персоналом (текучесть кадров, выбытие персонала, конфликты в коллективе). Более того, получение новых знаний и навыков может стать одним из способов мотивации к трудовой деятельности, потому что это является залогом продвижения по карьерной лестнице в крупных ИТ-компаниях.

Библиографический список:

1. Чуланова О.Л. Бенчмаркетинг как технология совершенствования обучения персонала организации / О.Л. Чуланова, З.К. Алиева // Мир науки. 2014. № 4. С. 21.
2. IT-рынок в России // Обзор РБК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://marketing.rbc.ru/reviews/it-business/chapter_1_1.shtml.
3. Обзор и оценка перспектив развития мирового и российского рынков ИТ // Аналитический обзор рынка ИТ Фонда РБК и Компании IDC. [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: <https://habrahabr.ru/company/moex/blog/250463/> (Дата обращения 15.05.2017)
4. Власти увеличили число бюджетных мест по ИТ-специальностям на 34 % // Рынок труда в России (ИТ и телеком). [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: <http://www.tadviser.ru/index.php> (Дата обращения 14.05.2017)
5. Распоряжение Правительства РФ от 01.11.2013 № 2036-р «Об утверждении Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2025 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 18.11.2013. № 46. Ст. 5954.
6. Иванова Е. Особенности обучения ИТ-специалистов // Учебный Центр LUXOFT. [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: http://www.luxoft-training.ru/files/features_of_training_in_it.pdf (Дата обращения 15.05.2017)
7. Мотивация. Рейтинг факторов, мотивирующих ИТ-специалистов // Кадровое агентство «Юнити». [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: <http://hr-media.ru/motivaciya-rejting-faktorov-motiviruyushhix-it-specialistov/> (Дата обращения 15.05.2017)
8. Смирнов Н. Удержать нельзя отпустить // Директор информационной службы. 2004. № 03. [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: <https://www.osp.ru/cio/2004/03/173219> (Дата обращения 15.05.2017)
9. Кабанов Д. Немного о миграции ИТ-специалистов. [Электронный ресурс]. Режим доступа – URL: <https://geektimes.ru/post/274763/> (Дата обращения 15.05.2017)