

## HR-МЕНЕДЖМЕНТ В ИТ-СФЕРЕ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Лось Л. А., Павлович А. Н.

Иванова Е. С. – ассистент

Цель работы - анализ специфики деятельности HR-менеджеров и в ИТ компании.

Тема актуальна, ведь в настоящее время практически в любой более или менее крупной организации, стремящейся идти в ногу со временем, можно встретить человека по управлению персоналом - HR-менеджера или даже целый такой отдел - HR-отдел.

Управление персоналом (human resources management, HRM, HR-менеджмент) – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование [1].

Профессия HR-менеджера появилась относительно недавно. В начале 20-го века в Америке вышла книга Фредерика У. Тейлора «Принципы научного управления», в которой было обращено внимание на значимость «человеческого фактора» в развитии компании. Со временем из менеджмента выделилось отдельное направление, которое должно было заниматься вопросами повышения эффективности труда и мотивацией сотрудников. К 60-м годам человеческие ресурсы стали считаться главным условием эффективного бизнеса, а к 70-м HR-менеджмент стал близок к его современному пониманию.

В начале 90-х годов в экономику стран постсоветского пространства пришли рыночные отношения, появились иностранные компании и стали создаваться совместные предприятия. С появлением реального рынка труда началось развитие сферы, связанной с управлением человеческими ресурсами. Западные специалисты привезли с собой свои подходы управления, но до сих пор во многих государственных учреждениях HR-ов ассоциируют исключительно с кадровыми рабочими и это ошибка.

HR-менеджер в состоянии решать следующие задачи: рекрутинг (поиск необходимого персонала), адаптация и мотивация принятых на работу, обучение и профессиональное развитие персонала, организация мероприятий, создание внешнего имиджа компании, организация документооборота компании, управление оплатой труда. Список задач, выполняемых HR-менеджером, во многом зависит от компании, от ее размера и от понимания руководством, что это за сотрудник.

Специфика ИТ-компаний заключается в том, что гораздо проще и дешевле обучить специалиста для себя, нежели искать высококвалифицированные кадры на стороне. Поэтому роль HR-менеджеров в этой сфере ценится очень высоко. HR-менеджеры приглашают и проводят собеседования, определяют насколько подходит кандидат для работы с психологической точки зрения и выдают рекомендацию по принятии специалиста на вакантную должность. Они организуют мероприятия по повышению квалификации: проводят тестирования, аттестации, конференции, meet up и т. д. Разрабатывают системы премирования, бонусы, например, такие как: частичная оплата курсов иностранных языков, спортивных абонементов и скидочных карт. Для сплочения отдельной команды и всего коллектива HR-менеджеры организуют корпоративы, интеллектуальные игры и спортивные соревнования.

В высших учебных заведениях Республики Беларусь целенаправленно готовить специалистов по «управлению персоналом» стали относительно недавно. Пока сотрудники, имеющие гуманитарное образование: психологическое, педагогическое, экономическое или лингвистическое - встречаются в HR-менеджменте чаще. Обусловлено это и тем, что белорусская сфера ИТ в основном ориентирована на аутсорсинг. Специалисты с техническим образованием также редкость в HR-менеджменте, хотя их знания и навыки могут помочь в нахождении общего языка с представителями ИТ-сферы. В последнее время, в сферу HR менеджмента все чаще приходят специалисты, имеющие профильное образование, которое дополняется курсами по управлению персоналом.

В 2015-2016 годах в стране наблюдается значительный рост специализированных конференций, тренингов и курсов, посвященных острым вопросам, развитию и проблемам HR-менеджмента. В качестве выступающих - иностранные гости, зарубежные представителями этой профессии. Так, например, 8 апреля 2016 года в Минске прошла вторая международная конференция-выставку «HRPR Camp», на которой свои know how и реализованные проекты представили эксперты и собственники бизнеса из 50 компаний 7 стран мира.

Таким образом, для ИТ сферы HR менеджмент особенно важен, ведь в ней главный ресурс - люди, их компетентность, мотивы и стремления. Талантливо находить, адаптировать и направлять профессиональный потенциал сотрудников – главная задача любого HR-менеджера. От него во многом зависит насколько успешной будет ИТ компания на рынке и как быстро реализует поставленные стратегические цели.

Список использованных источников:

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа. – Режим доступа: URL <https://ru.wikipedia.org/wiki/>. - Дата обращения 30.03.2016
2. Менеджер по персоналу: пишем историю HR-профессии [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://art.a-range.ru/upravlenie-personalom/menedzher-2.html>. - Дата обращения 30.03.2016
3. Чем же управляет HR-менеджер? [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL <http://www.hr-journal.ru/articles/none/chem2.html>. - Дата обращения 30.03.2016.