

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК 004.5

Жданюк
Яна Дмитриевна

Управление персоналом в ИТ-организации

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание степени магистра информационных технологий
по специальности 1-40 81 05 «Информационно-коммуникационные технологии
в экономике»

Научный руководитель
Беляцкая Татьяна Николаевна
кандидат экономических наук, доцент

Минск 2019

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИТИКА РАБОТЫ

Данная работа освещает тему управления персоналом в ИТ-организации. Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер организации, способной многократно повысить ее эффективность. Важнейшая составляющая конкурентоспособности ИТ-организаций напрямую зависит и обеспечивается ее сотрудниками. **Актуальность** данной темы объясняется условиями высокой конкуренции на рынке, возрастающим спросом на высококвалифицированных работников.

Цель диссертационной работы состоит в изучении системы управления персоналом в ИТ-организациях, а также разработке рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи, которые необходимо решить для достижения поставленной цели:

- 1) Раскрыть теоретические аспекты, касающиеся управления персоналом;
- 2) Проанализировать существующую практику управления персоналом в ИТ-организациях;
- 3) Разработать рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом по трем направлениям: подбор, обучение и мотивация персонала.

Основные положения, выносимые на защиту

- 1) Основные понятия, задачи и назначение отдела по работе с персоналом ИТ-организации;
- 2) Результаты исследований и анализа функционирования системы управления персоналом в ИТ-организациях;
- 3) Модуль онлайн тестирования кандидатов и другие новейшие технологии, способные найти применение в сфере ИТНР.

Теоретическая значимость диссертации заключается в том, что в ней систематизированы теоретические основы управления персоналом в ИТ-организации, представлена существующая практика управления персоналом в ИТ-организациях, а также проанализирована ИТ-индустрия в стране в целом.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в построении модуля для автоматизации этапа тестирования кандидатов.

Структура и объем работы

Диссертация изложена на 86 страницах. В данный объем включаются: введение, основной текст, объединенный в три главы, заключение, список использованных источников в количестве 50 наименований. Работа содержит 26 рисунков и 6 таблиц.

ВВЕДЕНИЕ

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер организации, способной многократно повысить ее эффективность. В ИТ-сфере люди по-прежнему остаются главным активом компании. Для того, чтобы привлечь и удержать в штате наиболее опытных и талантливых специалистов, требуется устойчивая кадровая политика и модернизация методов работы с персоналом в ИТ-организациях.

Актуальность данной темы объясняется условиями высокой конкуренции на рынке, возрастающим спросом на высококвалифицированных и талантливых работников. Известно, что важнейшая составляющая конкурентоспособности ИТ-организаций напрямую зависит и обеспечивается персоналом и системой управления персоналом.

Переход от облачных серверов к мобильным системам, бурное развитие аналитических систем и искусственного интеллекта, а также внедрение в рекрутинг видео-технологий и компактных гаджетов. Все меняется, и довольно быстро – в том числе и технологии, которые используются HR-специалистами, принципы работы HR-систем и их дизайн, в результате чего привычные HR-системы, которые организации приобретали 10-15 лет назад, сегодня выглядят безнадежно устаревшими.

Объектом исследования является управление персоналом в ИТ-организациях.

Предмет исследования – организация управления персоналом в ИТ-организациях.

Целью работы являются изучение и анализ системы управления персоналом в ИТ-организациях, а также разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Информационными ресурсами для написания магистерской диссертации являются обзорно-аналитические материалы, учебная литература, Интернет-ресурсы, техническая документация.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе магистерской диссертации раскрыта сущность, содержание и концепция системы управления персоналом, отражены регулирующие ее нормативно-правовые и методические нормы.

Вторая глава представляет собой анализ системы управления персоналом в ИТ-организациях. Рассмотрена организационно-правовая характеристика ИТ-организаций. Детально рассмотрены возможности для ИТ-компаний и специалистов данной сферы в Беларуси, представлены различные графики, отражающие структуру и количество вакансий, резюме. Также указаны значения заработных плат для специалистов с различным опытом работы в ИТ-сфере. Подробно описаны условия для развития ИТ-бизнеса в Беларуси, для вступления в Парк высоких технологий.

В третьей главе разработаны предложения по совершенствованию системы управления персоналом, даны рекомендации по работе с персоналом в ИТ-сфере. Был определен перечень функций, которые можно автоматизировать или улучшить. Предложения описаны по трем основным и наиболее важным блокам в управлении персоналом: подбор, обучение и мотивация персонала. Также был спроектирован и разработан модуль онлайн тестирования автоматизированной системы подбора кадров: разработана система тестов, макеты веб-страниц для упрощения и улучшения этапа регистрации на тестирование.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1 Изучена система управления персоналом в ИТ-организациях, процессы подбора, мотивации и обучения сотрудников.

2 Выполнен анализ системы управления персоналом, определен перечень функций, которые можно автоматизировать или улучшить: регистрация новых кандидатов на открытые вакансии, возможность прохождения тестирования онлайн.

3 Спроектирован и разработан модуль онлайн тестирования автоматизированной системы подбора кадров: разработана система тестов, макеты веб-страниц для упрощения и улучшения этапа регистрации на тестирование.

4 Определена эффективность предлагаемого модуля, что показало, что разработка и внедрение дополнительного модуля онлайн тестирования системы «IBM Notes» для повышения эффективности подбора кадров являются экономически эффективными.

Основными преимуществами внедрения системы являются:

- повышение качества подбора кадров;
- экономия ресурсов на проведение этапа тестирования;
- повышение качества этапа тестирования кандидатов;
- улучшение имиджа организации за счет внедрения современных методов онлайн тестирования кандидатов;
- контроль процессов тестирования кандидатов.

Данный модуль позволяет минимизировать как временные, так и денежные затраты. Он также может быть усовершенствованно путем внедрения дополнительных функций. Это поможет в дальнейшем сделать данный продукт более удобным и работоспособным для пользователя.

Цель магистерской работы была достигнута. С помощью разработанного модуля онлайн тестирования кандидатов сотрудники отдела кадров смогут быстрее и эффективнее проводить процесс подбора персонала. Это значит, что у сотрудников HR-отдела остается больше времени на продуктивную деятельность – личные собеседования и объективный анализ качеств потенциальных кандидатов.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

[1-А] Жданюк Я.Д., HR в современной компании // Сборник статей конференции «Экономика и управление: взгляд молодых исследователей», тематическое направление: Управление персоналом: проблемы и пути их решения, Март 2019 г.

[2-А] Жданюк Я.Д., Управление удаленной командой // Сборник статей 55 - ой юбилейной научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, Наименование Секции: «Проблемы электронного бизнеса», 22-26 апреля 2019 г, Минск.