

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА БЕЛОРУССКИХ ИТ-КОМПАНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В.В. Ананенко

Научный руководитель – Тонкович И.Н.

канд.хим.наук, доцент

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Всем известно, что в основе деятельности любой компании лежит капитал человека. Именно человек производит товар, оказывает услуги и совершает различные операции, занимается управлением, планированием и финансовыми процедурами компании, что является основными функциями и первостепенными задачами.

Эффективность бизнеса зависит от управления человеческими ресурсами. Перед каждой компанией стоят следующие задачи: как найти на рынке труда качественного специалиста; как организовать штат компании для получения максимальной прибыли; где стоит снизить издержки на сотрудников.

Решение поставленных задач связано со сбором, накоплением, обработкой и использованием информации. Чем более полной и качественной информацией мы обладаем – тем более эффективными будут принимаемые решения, тем успешнее будет бизнес, тем быстрее вырастет оборот компании.

В настоящее время HR-департамент компании действует не просто как отдел кадров, а как сервис, который решает важнейшие бизнес-задачи: увеличение прибыли компании, расширение доли рынка, качественный рост квалифицированного персонала. Служба HR занимается вложениями в оплату труда, обучение и аттестацию сотрудников.

Сколько компании нужно инвестировать в персонал и как это сделать, чтобы вложения принесли максимальный результат, – предмет многоступенчатого анализа, который под силу современному HR [1].

Для каждой компании выгодными инвестициями являются обучение и развитие персонала. Это позволяет повысить эффективность работы, внедрить новые технологии и стандарты, увеличить уровень компетенций сотрудников.

По результатам исследования «Международные тенденции в сфере управления персоналом — 2020» по Беларуси, выявлено, что существуют различные барьеры, препятствующие развитию персонала компании. Наиболее распространёнными являются следующие [2]:

- отсутствие ответственности за развитие персонала;
- отсутствие процессов и инфраструктуры;
- недостаток инвестиций;
- недостаток заинтересованности со стороны сотрудников;
- руководство не приоритизирует развитие персонала;
- сложность в определении потребностей и приоритетов развития персонала.

Тем не менее, в стране активно растет число компаний, взявших курс на улучшение процессов развития персонала, наблюдается общая тенденция выбора направлений, необходимых для их улучшения.

По мнению белорусских респондентов, для стратегии развития персонала наиболее важным является инвестирование в следующие элементы [2]:

- развитие врожденных способностей, которые необходимы во многих областях (например, решение проблем, общение, творчество, эмпатия) (90%);
- поддержка непрерывного профессионального совершенствования персонала посредством обучения на протяжении всей жизни (95%);
- переподготовка персонала за счет развития навыков работы в смежных областях (90%);
- переподготовка персонала за счет освоения новых навыков работы в новых областях (90%).

Текущая ситуация с COVID-19 также показала способность HR-службы брать на себя задачи антикризисного управления и выступать правой рукой лидеров в вопросе сохранения стабильного состояния персонала как ключевого актива организаций и оказания сотрудникам различных форм поддержки. Развитие персонала – это комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной и управленческой компетентности сотрудников для увеличения производительности труда и рентабельности бизнеса, сокращения производственных и экономических потерь, связанных с влиянием человеческого фактора. Информационная поддержка процессов управления развитием персонала компании играет в этом ключевую роль.

Организация, стремящаяся сохранить своё конкурентное преимущество и занять лидирующие позиции на рынке, нуждается в знаниях и технологиях, способствующих анализу текущего состава кадров и эффективной реализации их потенциала. Квалифицированный персонал является движущей силой компании на пути к достижению её стратегических целей, поэтому критически важно качественно использовать накопленную информацию и уметь ею управлять.

Библиографический список

1. Softlinedirect. Каталог IT-решений и сервисов для бизнеса. Режимдоступа: <https://softline.ru/uploads/f/91/57/c5/b8/4f/ec9/15/d9/-%20SLD-01-02-154-RU.pdf>. – Дата доступа 12.10.2021.

2. Результаты исследования «Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020» по Беларуси.–Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/by/Documents/human-capital/human-capital-trends-belarus-2020.pdf>.
– Дата доступа 15.10.2021.