

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИТ-КОМПАНИЙ

О.О. Гофман, доцент

А.С. Заржицкая, магистрант

А.А. Острикова, магистрант

Санкт-Петербургский государственный университет
(Россия, г. Санкт-Петербург)

DOI:10.24412/2411-0450-2022-6-1-115-119

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы эффективного управления персоналом ИТ-компаний. Описываются социально-психологические и профессиональные характеристики данной категории сотрудников. Выделяются ключевые сотрудники данных компаний. Дается характеристика портрета и анализируются главные стимулирующие факторы удержания и привлечения персонала подобных организаций. Рассматриваются стимулирующие факторы персонала ИТ-компаний, которые необходимо учитывать в привлечении квалифицированных кадров и выстраивание системы управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: ИТ-компания, управление персоналом, социально-психологические особенности персонала, портрет сотрудника ИТ-компаний, ключевые сотрудники.

Особую значимость управление персоналом имеет в отраслях, где человеческие ресурсы – это решающий фактор успеха компании на рынке. Яркими представителями являются ИТ-компания, создающие цифровые продукты и внедряющие современные информационно-коммуникативные технологии. Для них уникальные компетенции сотрудников – это необходимое условие жизнедеятельности, именно поэтому выявление стимулов и мотивов сотрудников для построения эффективной системы управления человеческими ресурсами в таких организациях – одно из главных стратегических направлений развития компании.

В структуре персонала ИТ-компаний находятся специалисты с различным функционалом. Это и разработчики, программисты и тестировщики, продуктовые и проектные менеджеры, которые создают и выводят продукты на рынки, бизнес-аналитики и маркетологи, которые занимаются анализом рынка, систем, процессов и работой с клиентами. Структура персонала ИТ-компаний уникальна для каждой бизнес-единицы. Министерство Труда Российской Федерации сформировало на сегодняшний день 17 профессиональных стандартов в области ИТ (табл. 1).

Таблица 1. Профессиональные стандарты ИТ-сферы в РФ

Группа	Наименование профессионального стандарта
Управление бизнесом	Руководитель проектов в области информационных технологий
	Менеджер продуктов в области информационных технологий
Управление технологиями	Менеджер по информационным технологиям
	Руководитель разработки программного обеспечения
Проектирование	Архитектор программного обеспечения
	Инженер-проектировщик в области связи (телекоммуникаций)
	Инженер связи (телекоммуникаций)
	Инженер-радиоэлектронщик
	Инженер технической поддержки в области связи (телекоммуникаций)
Системный аналитик	
Разработка	Программист
	Специалист по тестированию в области информационных технологий
	Технический писатель
Группа	Наименование профессионального стандарта
Сервис и обслуживание	Специалист по информационным системам
	Специалист по информационным ресурсам
	Администратор баз данных
	Кабельщик-спайщик

Данные профили в рамках классификации согласуются с ИТ-компетенциями: бизнес-планирование, оптимизация процессов, управление проектами, управление изменениями, взаимоотношениями, информацией и знаниями; проектирование, разработка и тестирование продуктов.

Специалисты ИТ-сферы имеют свои отличительные социально-психологические характеристики. По мнению Ш.Тёкл (Turkle, 1984) среди разработчиков компьютерных программ полнезависимые субъекты встречаются чаще, чем полнезависимые [1]. Полнезависимые люди характеризуется тем, что при принятии решений ориентируются на внутренние ощущения, личные принципы и модели восприятия мира. Исследователи отмечают, что у специалистов в ИТ присутствуют такие личностные характеристики, как смелость и свобода по отношению к восприятию мира и будущего, наличие предельной внимательности, логики в мышлении и усидчивости. Они стремятся создать уникальный мир в контексте компьютерной среды, при этом не воспринимают разного рода барьеры и запреты, существующие в реальном мире. Зарубежные авторы также отмечают стремление ИТ-персонала преодолевать объективные ограничения с помощью виртуальной реальности, что соответствует специфике их работы. Анализируя личностные качества

и особенности высококвалифицированных программистов, авторы отмечают, что для них характерны не только относительно нейтральное качества, такие как самодостаточность и упорство, но и достаточно «неудобные» в рамках организационной деятельности черты: дистанцированность от других людей, интроверсия, погруженность в собственные интеллектуальные переживания [1]. В совместном исследовании «BCG», «The Network» и «HeadHunter» 2018 года отмечается, что более 90% ИТ-специалистов в России имеют высшее образование (против 80% в мире), 58% мобильны и готовы к переезду в любой момент, предпочитают трудоустройство в крупных компаниях, а не в стартапах. Исходя из данных отчета «BCG», российские кадры, выбирая место работы, гораздо больше, чем зарубежные коллеги, ценят высокую зарплату, интересные задачи, возможность учиться и повышать квалификацию [2].

С учетом специфичности структуры персонала, их социально-психологических характеристик и стимулирующих факторов выделение из общего числа сотрудников ИТ-компаний ключевого персонала – одно из важнейших направлений работы HR-департамента таких организаций. В ИТ-компаниях к ключевым можно отнести сотрудников, обладающих интеллектуальным капиталом и уникальными компетен-

циями в области цифровизации и автоматизации процессов, разработки и продвижения ИТ-продуктов.

Для каждой сферы деятельности и для отдельно взятой компании критерии определения будут отличаться. К ключевым сотрудникам ИТ-компаний можно отнести персонал, выполняющий основные функции по разработке, проектированию, внедрению и развитию цифровых продуктов или технологий, обладающий уникальными компетенциями в сфере ИТ; влияющий напрямую на результат ИТ-компаний.

Уникальные компетенции персонала ИТ-компаний являются одним из основных факторов производства продукта, поэтому для игроков цифровой отрасли этот аспект является особенно важным.

С ключевыми сотрудниками компании необходимо выстраивать прочные, долгосрочные отношения, строить систему привлечения и стимулирования на основе выявления социально-психологического портрета. К социально-психологическим характеристикам ключевых сотрудников ИТ-компаний можно отнести (табл. 2) [3].

Таблица 2. Социально-психологические характеристики ключевых сотрудников ИТ-компаний

Характеристика	Уровень
Возможность самоутверждения	Высокий
Ценность личных достижений	Высокий
Степень общительности	Средний
Важность значимости работы	Высокий
Сложности в понимании организационных вопросов, таких как обязательный приход на работу в определенное время, ношение пиджаков и галстуков	Высокий
Беспокойство, нетерпеливость и требовательность по отношению к себе	Высокий
Интерес к новым, сложным, амбициозным задачам, требующим нестандартного, творческого решения	Высокий
Склонность к поиску и созданию факторов собственной мотивации	Средний
Самодостаточность (свобода в принятии решений)	Высокий
Способность планировать свою деятельность и соблюдать временные планы и рамки своей работы	Низкий

Именно выявление социально-психологических, профессиональных характеристик и мотивационно-ценностных ориентиров позволяет компании построить эффективное управление адаптацией персонала, которое характеризуется взаимоотношениями работника и работодателя на основе взаимного уважения, доверия и высокой результативности.

В связи с высокой конкуренцией за кадры ИТ-компаний должны использовать широкий спектр инструментов управления персоналом. Согласно исследованию ком-

пании «Юнити», на первом месте в перечне источников мотивации ИТ-специалистов находится возможность работы над интересными задачами и проектами. Помимо этого, 80% респондентов подчеркивают важность коллектива: как со стороны комфортной рабочей атмосферы и экологичного взаимодействия, так и со стороны возможности научиться новому у коллег [4]. Прочие стимулы, выделяемые респондентами, представлены на рисунке 1.

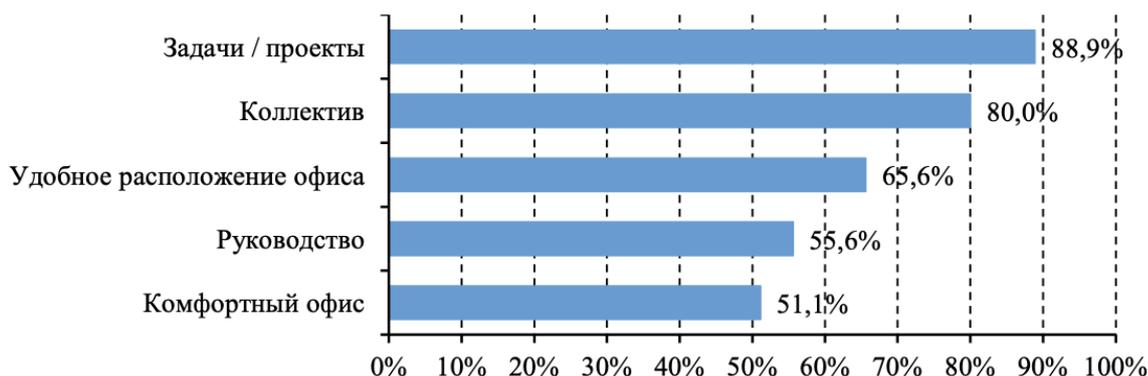


Рис. 1. Стимулы работы ИТ-сотрудников.

Согласно другому исследованию российских экспертов, ведущими способами стимулирования персонала в сфере ИТ являются финансовые инструменты и обеспечение карьерного и профессионального роста. С учетом данных особенностей каждая ИТ-компания определяет систему удержания, соответствующую характеристикам организации.

В ИТ-компаниях активное привлечение персонала – процесс, происходящий на протяжении всего жизненного цикла организации. На стадии интенсивного роста и стабилизации в рамках набора сотрудников адаптация персонала напрямую влияет на дальнейшее удержание новых сотрудников и показатели текучести кадров, от-

ношение к работе, качество работы и производительность новых сотрудников [5]. По данным статистики «Click Boarding», 69% сотрудников с большей вероятностью останутся в компании в течение трех лет, если у них будет хороший опыт адаптации [6].

Именно выявление социально-психологических, профессиональных характеристик и мотивационно-ценностных ориентиров позволяет компании построить эффективное управление сотрудниками, которое характеризуется взаимоотношениями работника и работодателя на основе взаимного уважения, доверия и высокой результативности.

Библиографический список

1. Плоткина Л. Н. Социально-психологический анализ профессионально-значимых характеристик специалистов в области информационных технологий (ИТ) // Известия Самарского научного центра РАН. – 2010. – №5-1. – С. 137-144.
2. Стимулирующие факторы, привлекающие сотрудников в ИТ-сфере // Директор информационной службы. – 2016. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.osp.ru/cio/>
3. Ахмадуллин А.Р. Особенности персонала и специфика трудовой деятельности в отрасли информационных технологий как основа повышения конкурентоспособности персонала // Вестник ГУУ. – 2015. – №13.
4. Что привлекает ИТ-специалистов помимо материальной мотивации? // Кадровое агентство «Юнити». – 2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unity.ru/>
5. Cable DM, Gino F, Staats BR. Breaking Them in or Eliciting Their Best? Reframing Socialization around Newcomers' Authentic Self-expression. *Administrative Science Quarterly*. 2013; 58 (1): 1-36. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0001839213477098>.
6. Don't Underestimate the Importance of Good Onboarding. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/dont-underestimate-the-importance-of-effectiveonboarding/>

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN IT COMPANIES

O.O. Hoffman, *Associate Professor*
A.S. Zarzhitskaya, *Graduate Student*
A.A. Ostriкова, *Graduate Student*
St. Petersburg State University
(Russia, St. Petersburg)

***Abstract.** The article deals with the issues of effective personnel management in IT companies. The socio-psychological and professional characteristics of this category of employees are described. Key employees of the company's data are highlighted. The characteristic of the portrait is given and the main stimulating factors of retaining and attracting the personnel of such organizations are analyzed. The stimulating factors of the personnel of an IT company are considered, which must be taken into account in attracting qualified personnel and building a human resource management system.*

***Keywords:** IT company, personnel management, social and psychological characteristics of personnel, portrait of an IT company employee, key employees.*