

8. Федорев А.Г. Понятие «профессиональный риск» в международной и национальной практике // Безопасность труда. 2014. №2. С. 40-47.

9. Rasmussen J. Distinctions in human performance models // IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics. 1983. Vol. SMC-13. No. 3. (дата обращения 13.01.2023).

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-131-134

УДК: 159.923

М.С.Жернов

РИСКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ИТ

M. Zhernov. IT HR management risks

Аннотация. Основная задача статьи заключается в анализе того, какие риски несут текущие социальные преобразования в отношении специалистов сферы ИТ. В статье представлены статистические данные по оттоку технических специалистов а также причины этого явления, приведены возможные последствия как для отдельной организации, так и для национальной экономики в целом, а также даны рекомендации по удержанию ИТ-специалистов в компании.

Ключевые слова: информационные технологии, управление персоналом, удержание ИТ-специалистов

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21, e-mail: reddg1410@gmail.com

Abstract. The main objective of the article is to analyze what risks the current social transformations carry in relation to IT professionals. The article presents statistical data on the outflow of technical specialists, as well as the reasons for this phenomenon, gives the possible consequences for both an individual organization and the national economy, and gives recommendations for retaining IT specialists in a company

Keywords: information technology, personnel management, retention of IT specialists

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; e-mail: reddg1410@gmail.com

Сфера ИТ является одним из самых популярных и привлекательных направлений для трудоустройства, что связано с множеством факторов. Согласно исследованию сайта HeadHunter к таким факторам относятся высокий уровень заработной платы, возможность удаленной работы, быстрый карьерный рост а также комфортные условия труда [1]. Отрасль информационных технологий предоставляет определённую свободу, позволяющую выбрать соответствующую по ценностям организацию, предоставляющую конкурентоспособный уровень дохода и возможности профессиональной самореализации.

В контексте цифровизации экономики, спрос на квалифицированных ИТ-специалистов являлся высоким. Это делает рынок труда ИТ-специалистов начиная с middle-сегмента преимущественно «рынком кандидата». В связи с этим актуализируется проблематика мотивации ИТ-специалистов, затрагивающая как материальные, так и нематериальные аспекты. Согласно исследованию Get Experts, проведенному в начале 2022 года, влияние пандемии в меньшей степени затронуло сферу ИТ. Несмотря на общий спад экономической активности спрос на специалистов ИТ-индустрии увеличивался как в 2020, так и в 2021

Жернов Михаил Сергеевич – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

M. Zhernov - student of St. Petersburg State University of Economics.

©Жернов М.С., 2023

году. При этом практически четверть респондентов акцентировали внимание на росте доходов более чем на 20%. Под влиянием популярности данной сферы в этот период значительно увеличился спрос среди начинающих в сегменте junior, что в свою очередь привело к более тщательному отбору. Также в этот период наблюдался высокий спрос на узкоспециализированных специалистов, на удержание которых работодатели направляли все больше средств [6].

По данным исследований одним из ключевых факторов мотивации IT-сотрудников является личная заинтересованность в проекте, которая находит выражение в стремлении работников к возможностям индивидуального выбора проектов в соответствии со своими профессиональными интересами. Помимо этого, работники стремятся влиять на результат общей деятельности и вовлеченности в процесс принятия решений [8].

Для многих IT-специалистов значимым фактором является мобильность, свобода перемещения, возможность осуществлять профессиональную деятельность в удаленном формате. Так, по данным опроса HR-холдинга Ventra, проведенного в начале сентября 2022 года, более 25% процентов специалистов IT-индустрии планируют релокацию в течение года [2]. 20 декабря 2022 года глава Минцифры Максют Шадаев сообщил на заседании в Госдуме, что около 100 тысяч российских IT-специалистов покинули страну в этом году. При этом страну покидают не только разработчики, но и аналитики, тестировщики, веб-дизайнеры, менеджеры проектов и другие сопутствующие специалисты, без которых невозможно полноценное функционирование и развитие IT-индустрии.

Можно предположить, что подобный отток IT-специалистов обусловлен двумя причинами. Во-первых, это связано с уходом с российского рынка зарубежных компаний, что вызвало отсутствие доступа к ряду технологий. Так на данный момент на территории России нельзя приобрести программное обеспечение от Microsoft, Adobe, Oracle или Cisco [3]. Во-вторых, отток обусловлен относительной простотой эмиграции для специалистов сферы IT ввиду доступности дистанционного режима работы, а также достаточно высоким уровнем заработка. Помимо этого, большая часть IT-специалистов владеет знаниями иностранных языков, так как сам характер деятельности предполагает это. Совокупность всех этих факторов делает процесс эмиграции для специалистов IT-индустрии более безболезненным. Соответственно, именно IT-специалисты в большей степени склонны принимать решения в пользу того, чтобы покинуть страну.

Происходящие события негативно сказываются на сотрудниках и их производительности. Так по данным сайта Хабр Карьера 85% опрошенных IT-специалистов столкнулись в работе с психологическими трудностями, которые повлияли на их эффективность [3]. Поддержав сотрудников в этот непростой период и обеспечив всем необходимым, организации могут повысить их лояльность, удержать в компании.

В качестве основы мотивации IT-сотрудников исследователями предлагается поддержка высокого уровня творческого потенциала, а также возможность самореализации. Достижение данного эффекта возможно благодаря делегированию полномочий и горизонтальным перемещениям в структуре организации. Не менее важными факторами являются профессионализм команды и комфортная рабочая среда, что подтверждается опытом крупнейших IT-компаний как отечественных, так и зарубежных [7]. Данные положения являются основой для нематериальной мотивации специалистов сферы IT, т.к. отражают ключевую потребность IT-специалистов в профессиональном и карьерном росте. Также отмечается, что факторы мотивации IT-специалистов отличаются неустойчивостью и зависимостью от обстоятельств внешней среды [7]. За последние годы произошло множество событий, которые оказывают влияние на факторы мотивации. Соответственно, и самой системе мотивации также требуется трансформация с адаптацией под новые факторы внешней среды.

Справедливое вознаграждение. Согласно данным портала Stack Overflow для 70% технических специалистов заработная плата является ключевым фактором при выборе работы. [4]. С одной стороны, не многие организации и предприятия способны конкурировать по возможностям оплаты труда с IT-гигантами, такими как Google, Microsoft или Apple, с другой стороны, в большинстве случаев это и не требуется. Достаточно поддерживать медианный уровень оплаты по рынку для работника соответствующего уровня. При этом важно учитывать, что IT одна из самых динамично развивающихся сфер, что отражается и на рынке труда. Так, если специалист был принят в организацию несколько лет назад по среднерыночному размеру оплаты труда, то без учета индексации этот уровень заработной платы может оказаться ничтожно малым по сравнению с текущими предложениями.

Обучение сотрудников. Динамизм сферы IT ставит технических специалистов в ситуацию, когда необходимо постоянно развиваться, чтобы просто сохранять текущий уровень компетентности. Реализация данной функции является одной из задач управления персоналом, не только как способ повышения квалификации, но и в контексте повышения показателей лояльности. Предоставив сотрудникам доступ к учебным материалам, профессиональным курсам и тренингам, компания сможет снизить риск возможного увольнения ценных специалистов.

Баланс работы и личной жизни. Чрезмерная загруженность сотрудников неизбежно ведет к выгоранию, утрате мотивации. В таком состоянии человек наиболее склонен к тому, чтобы искать новое место работы. Как следствие, работодатели вынуждены максимально использовать ресурс оставшихся сотрудников, что может позволить решить текущие проблемы, но в долгосрочной перспективе ведет к еще большему оттоку специалистов. Для снижения подобных рисков кадровое агентство IT and Digital [5] предлагает проводить неформальные встречи сотрудников для переключения их внимания с рабочих моментов. При этом подобные мероприятия благотворно влияют на сплоченность коллектива, что также может стать барьером, останавливающим уход сотрудников из организации.

Проведение Exit-интервью. Если сотрудник все-таки принял окончательное решение увольняться, то в большинстве случаев повлиять на это сразу же нет возможности. Вместе с тем, exit-интервью является эффективным инструментом диагностики причин увольнения. В некоторых случаях, узнавая в ходе exit-интервью потребности сотрудника, представляется возможным сделать ему предложение, которое способно изменить принятое решение и сохранить ценного работника в компании. Однако, если такого не произошло организация в любом случае получает информацию о том, что не устраивает работников, и на основании этих данных может корректировать стратегию по удержанию специалистов.

Адаптируя систему мотивации IT-специалистов под текущие условия внешней среды, необходимо в первую очередь учитывать основные потребности сотрудников, особенно, потребность в стабильности, актуализированную в текущих условиях под влиянием многочисленных факторов неопределенности. В заключение необходимо отметить, что утечка IT-специалистов — это не локальная проблема организаций, а существенные риски для развития общественных отношений. Все виды профессиональной деятельности не существуют в вакууме, являются взаимосвязанными, и при отсутствии разработчиков и программистов трудовая деятельность представителей других IT-профессий (тестировщиков, веб-дизайнеров и др.) становится менее востребованной. Кроме того, дефицит IT-специалистов неизбежно приведет к такой проблеме как утечка данных, так как при недостаточном обслуживании будет нарушаться работоспособность стриминговых сервисов и других приложений, тем самым изменяя в худшую сторону привычный уклад жизни каждого человека.

Литература

1. Уйти в IT: чем хороша и чем плоха отрасль информационных технологий // HeadHunter URL: <https://hh.ru/article/305224/>
2. Результаты исследования Ventra IT // Ventra URL: <https://ventra.ru/news/rezultaty-issledovaniya-ventra-it/>
3. IT-рынок сегодня: наём, зарплаты, прогнозы // Блог компании Хабр Карьера URL: <https://habr.com/ru/article/657179/>
4. Оценка эффективности IT-специалистов // stackoverflow URL: <https://ru.stackoverflow.com/>
5. Методы удержания IT персонала // Кадровое агентство IT and Digital URL: <https://itanddigital.ru/uderzhanieitspecialistov/>
6. Дефицит экспертов в R&D, упор на узкие специализации: тренды рынка труда // Блог компании Get experts URL: https://habr.com/ru/company/Get_experts/blog/648377/
7. Михайлов А. А. Особенности мотивации труда IT-специалистов // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020
8. Мотивация IT-персонала // кадровое агентство BGStaff URL: <https://bgstaff.ru/news/Motivaciya-IT-personala-lajfhaki-ejcharov/>