ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ В ІТ-СФЕРІ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОЇ КОМПОНЕНТИ

Тимошенко Д.О.
Науковий керівник – канд. філос. наук, проф. Коробкіна Т.В.
Харківський національний університет радіоелектроніки
(61166, Харків, просп. Науки, 14, каф. філософії, тел.0577021465)
e-mail: magnatolia1@gmail.com

In the article stresses the importance of human resource management in IT sphere, because human resources there are a basic capital. Analyzed the prospects of these professions in the Ukraine. Attention is drawn to the importance of encouraging employees, adjusting management after the current situation in IT-companies. In addition, the problem of gender discrimination in the IT sector and ways to solve it are considered.

З кожним роком в світі налічується все більше компаній, що займаються ІТ-технологіями, разом з цим зростає потреба в кваліфікованих фахівцях саме у сфері інформаційних технологій. За даними порталу DOU в Україні у 2019 році кількість зайнятих в ІТ-індустрії фахівців досягло 191,8 тис. Осіб, це на 20% більше, ніж у 2018 році (159,6 тис.). Проте, незважаючи на таку кількість та високу заробітну плату робітників цієї сфери, хороших ІТ-фахівці знайти складно, а втримати їх на робочому місці ще складніше, тому тема роботи є актуальною і потребує більш детального вивчення.

Мета роботи – визначення та аналіз особливостей управління персоналом в ІТ-сфері з урахуванням гендерних особливостей.

Не дивлячись на те, що світова індустрія ІТ є передовою з точки зору розвитку управлінської науки, можна стверджувати, що управлінці стикаються із значною нестачею інформації про менеджмент безпосередньо ІТ-компаній, в тому числі й про наукове дослідження їх корпоративних культур. І це велика проблема, адже ІТ-індустрія є молодою, та представлена вона здебільшого молодими людьми, а застосування старих принципів управління персоналом до них, не є дієвим. Важливо зазначити, що специфіка ІТ-сфери така, що ІТ-компанії регулярно наймають нових працівників і з такою ж регулярністю з різних причин працівники з неї йдуть. Середній термін роботи ІТ-спеціаліста на одному місці праці – два-три роки.

Наразі більше 75 % фахівців ІТ-сфери чоловіки та жінки до 30 років. Тому всі процеси мотивації та підходи до менеджменту природним чином повинні створюватися під цих співробітників, так само як і процес співбесід. В компанії повинно бути розвинена можливість навчання та набуття нових компетенцій, організація комунікацій між менеджерами та підлеглим. Чітко виокремлені рамки овертаймів та управління неробочим часом співробітників. Нинішній роботодавець в ІТ-сфері усвідомлює свою залежність від фахових працівників, він готовий мотивувати і берегти команду, а тому враховує матеріальні, соціальні і кар’єрні та гендерні

запити. Для збереження працівників, залучення в компанію нових спеціалістів та стимулювання продуктивності праці в ІТ-компаніях особливу увагу приділяють розробленню соціального пакету. Найчастіше в таких компаніях усім співробітникам незалежно від кількісних і якісних показників їхньої роботи дають безкоштовні обіди, оплачують витрати на транспорт та мобільний зв'язок, забезпечують обов'язковим медичним страхуванням, оплачують відпустки і лікарняні листки.

Разом з оновленнями у корпоративній культурі ІТ-компаній, залишаються старі проблеми, однією з яких є гендерна дискримінація. ІТ-компанія Speak With a Geek провела в 2018 році цікавий експеримент, в ході якого компаніям було представлено 5000 резюме з однаковою інформацією. Коли з резюме видалили ідентифікуючі деталі (стать, вік та ін.), то 54% жінок отримали запрошення на співбесіду, проте коли ці деталі були розкриті, лише 5% жінок отримали запрошення. За даними дослідження McKinsey Women in the Workplace 2018, чоловік має в рази більше шансів отримати керівну посаду, в порівнянні з жінкою. І хоча ситуація не стоїть на місці, і зусилля для вирішення проблеми вже дають свої плоди, все одно представленість жінок на керівних позиціях поки мала. За останні 4 роки кількість жінок на позиціях C-level зросла лише на 5% – до 24%. У цієї проблеми немає швидкого рішення, але усвідомлення культурних і соціальних коренів проблеми – це вже початок. Рішення починається поліпшенням корпоративної культури в компаніях: технологічні компанії можуть підтримувати своїх жінок, заохочуючи наставництво, професійні взаємини і більш інклюзивну культуру праці.

Отже, ІТ-бізнес є відносно молодим, але динамічним в своєму розвитку. В Україні розвиток цього бізнесу безумовно випереджує розвиток усіх інших. Розвиток ІТ-сфери та успішна діяльність ІТ-компаній залежать від кваліфікації ІТ-спеціалістів, їх уміння і бажання продуктивно працювати, тому питання управління кадрами повинне займати одну з основних позицій у стратегії розвитку ІТ-сфери України. Управління людськими ресурсами має бути інноваційним в поєднанні усіх можливих інструментів, в тому числі й управління корпоративною культурою поза гендерними стереотипами, яка забезпечить найоптимальніше середовище для роботи як в окремих відділах, так в цілому на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Основні виклики корпоративних культур українських ІТ-компаній [Електронний ресурс]. – URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5908

2. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/13830/1