

УДК 378: 005.963.1

С.М. Цирульник, В.В. Загорський, А.О. Метелиця
м. Вінниця, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПІДХОДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ІТ-ГАЛУЗІ

Постановка проблеми. За даними досліджень загальна кількість випускників вітчизняних вишів за спеціальностями, пов'язаними з інформаційними та телекомунікаційними технологіями, в 2013 році склала близько 16 тис. чоловік, але тільки 4-5 тис. з них працевлаштовуються за фахом. Водночас фахівці галузі ІТ-найбільш затребувані кандидати на ринку праці: на одного фахівця в цій сфері може припадати до п'яти відкритих вакансій [1].

В Україні, за офіційними даними, працює 3 тис. 292 підприємств та організацій, які декларують основним видом діяльності сферу ІТ-технологій. Кількість фахівців у сфері інформаційних технологій в Україні на початок 2013 року склала близько 250 тис. осіб, з них 45 тис. — висококласні сертифіковані фахівці, які створюють конкурентоспроможну продукцію [2].

Представники ІТ-бізнесу впевнені, що на теперішній день українська сфера інформаційних технологій має багато напрацювань, використання яких забезпечить додатковий імпульс розвитку інших галузей економіки. Вони також підкреслюють, що збереження поточних темпів зростання ІТ-галузі дозволить забезпечити створення до 2020 року 80 тис. нових робочих місць [4]. Згідно з результатами досліджень [5], у 2014 році основний розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій буде мати відображення в трьох тенденціях: зростання популяризації переносної електроніки, попит на сервіси on-line — повідомлень та телебачення через Інтернет, зростання продажів смартфонів великих розмірів. Таким чином, розрив між попитом та пропозицією ІТ- кадрів продовжує збільшуватися.

Мета статті — дослідити здатність вітчизняної системи освіти задовольнити потреби ІТ-галузі.

Виклад основного матеріалу. В умовах швидкого економічного зростання в сфері ІТ особливо загострюється якісний дефіцит кадрів, зростає потреба у кваліфікованому ІТ-персоналі. Зі зміною економічного та ринкового середовища виникають потреби в істотно нових ІТ-рішеннях, а тому і в нових кваліфікаціях ІТ-фахівців. Обмеженість кадрових ресурсів часто називається серед факторів, що стримують розвиток ІТ-галузі в цілому. Дефіцит технічних фахівців та менеджерів у сфері ІТ не тільки якісний, але й кількісний. Тим часом інвестиції в навчання своїх співробітників залишаються ризикованими, а тому деякі керівники вважають їх не виправданими. Дійсно, розвиток української економіки додатково стимулює процеси трудової міграції, а розширення динамічних партнерських зв'язків як між компаніями — замовниками, так і всередині каналів ІТ-компаній провокує війну за кадри [3].

Брак фахівців відчувається практично у всіх сегментах і реально існує кілька сценаріїв вирішення кадрових проблем. Так, технічних фахівців столичні компанії часто отримують за рахунок регіональних компаній.

Проблему дефіциту кадрів, яка зараз відчувається найбільш гостро, столичні компанії часто вирішують за рахунок топ — менеджменту представництв західних компаній. Що стосується пошуку персоналу для роботи в регіонах, то тут спостерігаються значні труднощі. У першу чергу, ця проблема актуальна саме для регіонів, оскільки міграція в Київ не припиняється. Відтік кваліфікованих працівників з регіонів у великі міста дійсно спостерігається [8; 9], однак, намітилася зворотна тенденція, коли грамотних фахівців запрошують працювати в регіони, і при цьому рівень заробітної плати для провідного персоналу тут іноді навіть вище, ніж у столиці. Нестача кваліфікованих кадрів у регіонах відчувається гостріше, ніж у столиці.

Інша проблема — відтік фахівців галузі, зокрема, з компаній — інтеграторів до замовників зараз вже втрачає свою гостроту. Перехід спеціаліста від інтегратора до замовника не вписується в схему кар'єрного зростання, оскільки сфера діяльності звужується, можливостей для

професійного зростання стає істотно менше. Відсутність у себе достатньої кількості фахівців підприємства могли б відшкодовувати, вдаючись до аутсорсингу. Однак на практиці ця модель залучення дефіцитних кадрових ресурсів не користується популярністю у вітчизняних підприємстві (можливо, за винятком найбільш великих).

З іншого боку, деякі замовники, хоча й прагнуть до створення власних ІТ- підрозділів з метою економії коштів на аутсорсингу, готові витрачати свої фінансові ресурси на утримання висококваліфікованих спеціалістів та віддають перевагу менш грамотним, зате більш дешевим працівникам.

Перетікання кадрів іде не тільки по вертикалі — з регіонів до мегаполісів, але й по горизонталі, і проблема захисту своїх кадрів від переманювання конкурентами, партнерами або замовниками залишається дуже нагальною. При цьому універсального рецепта захисту не існує. У деяких випадках компанії намагаються укласти «джентльменську угоду». Страх перед втратою фахівця настільки сильний, що компанії, особливо регіональні, бояться вкладати гроші в їх навчання, вважаючи такі інвестиції необґрунтованими. Водночас способи захисту інвестицій у підвищення кваліфікації персоналу існують, хоча, безумовно, не дають 100 — відсоткової гарантії.

Навчаючи фахівців можна захищати свої інвестиції в освіту, прописуючи відповідні умови в трудовій угоді. Звичайно, якщо людина захоче з компанії піти, вона піде, і разом з нею буде втрачена якась частина цих інвестицій.

Потрібно використовувати відповідні статті Трудового кодексу та підписувати додаткові угоди зі співробітниками, в яких обговорюються умови оплати навчання та зобов'язання фахівця. Однак треба враховувати, що новий роботодавець, як правило, не роздумуючи оплатить зобов'язання кваліфікованого працівника, оскільки відразу отримає готового спеціаліста з досвідом. При цьому попередньому роботодавцю буде потрібно багато часу та грошей на пошук заміни та підготовку нової людини. Доцільно не економити на навчанні, а мати запас навчених та сертифікованих фахівців. Окрім того, навчання є найважливішою складовою частини системи мотивування персоналу. Фінансовий важіль можна використати й іншим способом. Наприклад, у деяких компаніях, співробітникам пропонується безвідсотковий кредит на їх навчання, а після його проходження та підвищення ефективності роботи адекватно піднімається заробітна плата [10]. Звичайно, далеко не всі співробітники готові йти таким шляхом, але саме в цих фірмах і складаються хороші команди професіоналів. Просто ж навчання співробітника «за дядькові гроші» призводить до того, що співробітники перестають адекватно орієнтуватися в цьому непростому світі.

Велике значення має і психологічний клімат у компанії. Якщо відносини між працівником та роботодавцем відповідають принципу «скільки вовка не годуй, все одно в ліс дивиться», то компанія приречена створювати складні загороджувальні системи, щоб молодий співробітник не втік до конкурента з новими знаннями на вищу зарплату.

Проблема витоку кадрів не втратить актуальності, принаймні, до тих пір, поки не буде вирішена проблема дефіциту кваліфікованих ІТ-фахівців у цілому. Ситуацію, що склалася, активно використовують організації, наприклад, Українська інженерно-педагогічна академія, яка займається перепідготовкою та підвищенням кваліфікації ІТ-фахівців [6; 7].

В Україні сертифікованих спеціалістів Microsoft готують Інноваційний центр Microsoft при Київському національному університеті ім. Шевченка, а також 8 ІТ академій Microsoft, серед яких підготовку висококваліфікованих спеціалістів активно здійснюють ІТ академії Харківського національного університету радіоелектроніки, Харківського національного економічного університету, Вінницького національного технічного університету, комп'ютерна академія «КРОК» (Одеса).

Корпорація Cisco Systems, Inc. активно створює і розвиває мережеві академії Cisco (Cisco Systems Networking Academy) при вищих навчальних закладах (університетах) для поглиблення класичних вишівських курсів з обчислювальної техніки та телекомунікації на основі вивчення технологій, устаткування, програмного забезпечення і проектних рішень, розвитку у студентів стійких професійних навичок. Навчальна програма постійно оновлюється відповідно до тенденцій

розвитку ІТ-технологій. Випускники академії мають значні переваги при влаштуванні на роботу в компанії, які надають інформаційні та телекомунікаційні послуги, так і будь-які інші компанії, діяльність яких у сучасних умовах неможливо уявити без використання таких технологій.

Висновки. Уникнути труднощів у здобутті технічних знань у галузі комп'ютерної техніки допомагають програми курсів навчальних закладів, які вибудовують окремі ідеї та знання в логічні ланцюжки, що ведуть від одного положення до іншого, здійснюють своєчасний пошук нових знань, що розширюють або уточнюють наявні поняття.

У навчальних закладах сучасного типу відбувається прискорення процесу отримання знань, систематизація вже наявних і здобуття нових знань, відкриваються нові аспекти та пропонуються нові методи для використання в конкретній професійній сфері діяльності.

Кращий спосіб керувати інтелектуальним капіталом — зробити так, щоб службовці, які є носіями інтелектуального капіталу були задоволені. Фахівці рідко йдуть з фірми, якщо знають, що в іншому місці у них не буде настільки сприятливих можливостей підвищувати свою кваліфікацію. Вони можуть відточувати свою майстерність та здобувати нові знання, що, в свою чергу, допомагає їм просуватися службовими сходами.

Сфера ІТ продовжує активно розвиватися, залучаючи здатних та кваліфікованих людей.

Література:

1. Информационный портал UNIAN / В Украине растет потребность в IT-специалистах [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.unian.net/politics/828113-v-ukraine-rastet-potrebnost-v-it-spetsialistah.html>. — Загл. з екрана. — Мова рос. — 30.08.2013
2. Информационный портал FINANCE.UA / Количество IT-шников в Украине на начало года составляло 250 тыс. человек [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://news.finance.ua/ru/~1/0/all/2013/09/29/309870>. — Загл. з екрана. — Мова рос. — 29.09.2013
3. Информационный портал FINANCE.UA / Торможение развития IT-отрасли будет способствовать выезду украинских специалистов за рубеж [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://news.finance.ua/ru/~1/2014/03/24/321844>. — Загл. з екрана. — Мова рос. — 24.03.2014
4. Информационный портал FINANCE.UA / Мировые эксперты обнародовали прогноз развития украинского IT на 2014 год: интересные детали [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://news.finance.ua/ru/~1/0/all/2014/01/20/317159>. — Загл. з екрана. — Мова рос. — 20.01.2014
5. Информационный портал ProIT / Представители IT-отрасли Украины создадут рабочую группу при Кабмине [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://proit.com.ua/news/telecom/2014/03/20/174524.html>. — Загл. з екрана. — Мова рос. — 20.03.2014
6. Українська інженерно-педагогічна академія/ Підвищення кваліфікації [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://uipa.edu.ua>. — Загл. з екрана. — Мова укр.
7. ХНУРЕ/Центр последипломного образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://nure.ua/education/training-forms/postgraduate-education>. — Загл. з екрана. — Мова рос.
8. Информационный портал «Профориентация»/ Обзор рынка труда в секторе телекоммуникаций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://prof.osvita.org.ua/ru/required/articles/43.html>. — Загл. з екрана. — Мова рос.
9. Информационный портал «Профориентация»/ Тенденции рынка труда в сфере телекоммуникаций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.work.ua/ua/articles/subject/367> — Загл. з екрана. — Мова рос. — 19.02.2013
10. B&G Group/ Открытые вакансии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://bg-grp.com/ru/rent_teams/vacancy. — Загл. з екрана. — Мова рос.

У статті розглядаються проблеми та підходи підготовки кадрів з інформаційних та телекомунікаційних технологій для ІТ-ринку України.

Ключові слова: ІТ-спеціаліст, ІТ-галузь, інформаційні технології, телекомунікаційні технології, аутсорсинг.

В статье рассматриваются проблемы и подходы подготовки кадров с информационных и телекоммуникационных технологий для IT рынка Украины.

Ключевые слова: IT-специалист, IT-отрасль, информационные технологии, телекоммуникационные технологии, аутсорсинг.

In the article examined problems and going near training of personals from information and telecommunication technologies for IT of-market Ukraine

Key words: IT- Specialist, IT-industry, information technology, telecommunication technology outsourcing.