

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №6 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-6>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/17EVN615.pdf>

DOI: 10.15862/17EVN615 (<http://dx.doi.org/10.15862/17EVN615>)

УДК 331.1

Воробьев Роман Валерьевич

НОУ ВПО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»»

Кафедра «Управления человеческими ресурсами»

Россия, г. Москва¹

Аспирант

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=803013

E-mail: diver2006@list.ru

Особенности формирования программы развития человеческих ресурсов в организации работающей в сфере разработки программного обеспечения

¹ 105318, г. Москва, ул. Измайловский вал, д. 2

Аннотация. Статья посвящена выявлению особенностей формирования программы развития человеческих ресурсов в организации в сфере разработки программного обеспечения. Конкурентоспособность современной организации зависит от компетенции человеческих ресурсов. Соответственно актуальность данной темы связана со стратегической значимостью задачи по развитию человеческих ресурсов для успешности реализации бизнес-стратегии. В статье рассмотрены все основные этапы программы развития человеческих ресурсов: оценка потребности в развитии человеческих ресурсов, формирование учебного плана, проведение мероприятий по развитию человеческих ресурсов, оценка эффективности и качества проведенных мероприятий. Каждый этап рассматривается с точки зрения выявления особенностей бизнес процессов и предлагает практические рекомендации по совершенствованию традиционных методик для применения в организациях в сфере разработки программного обеспечения. Отдельное внимание обращено на такой популярный метод адаптации новых сотрудников как наставничество. В статье рассмотрены специфические особенности наставничества в сфере разработки программного обеспечения, которые связаны с психологическими особенностями специалистов в сфере информационных технологий. Предложенные практические рекомендации могут быть очень полезны для формирования программы развития человеческих ресурсов в конкретных организациях в сфере разработки программного обеспечения.

Ключевые слова: программа развития человеческих ресурсов; развитие человеческих ресурсов; оценка потребности человеческих ресурсов в развитии; учебный план; оценка эффективности курса обучения; наставничество; компетенция; конкурентоспособность организации; знания; навыки.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Воробьев Р.В. Особенности формирования программы развития человеческих ресурсов в организации работающей в сфере разработки программного обеспечения // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №6 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/17EVN615.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/17EVN615

Статья опубликована 25.11.2015.

В современных условиях нестабильности и динамичности окружающей среды основным фактором обеспечивающим конкурентоспособность организации в сфере разработки программного обеспечения является компетентность человеческих ресурсов. По мнению экспертов, успешность реализации бизнес стратегии на 80% зависит от профессиональной деятельности человеческих ресурсов, их компетенции, вовлеченности и мотивации. В настоящее время для управления человеческими ресурсами используется стратегический подход управления и в статье "Основные аспекты формирования стратегии управления человеческими ресурсами организации сферы разработки программного обеспечения" выделены основные цели работы с персоналом направленные на реализацию бизнес стратегии.

- Развитие лидерских и управленческих компетенций у руководителей и повышение квалификации.
- Формирования культуры и системы самообучения.
- Привлечение и удержание ценных специалистов.
- Формирование и поддержание комфортных и безопасных условий труда
- Формирование единой, открытой и эффективной среды взаимодействия.
- Формирование и развитие эффективной системы мотивации человеческих ресурсов.

В соответствии с описанными направлениями основная стратегическая задача стоящая перед организацией является развитие человеческих ресурсов. Для достижения максимального эффекта от мероприятий по развитию человеческих ресурсов необходимо обеспечить системность, непрерывность и согласованность данного процесса с стратегией управления человеческими ресурсами и бизнес стратегией. Для определения и формирования необходимых условий для повышения компетентности человеческих ресурсов организации обязательно нужна программа развития персонала.

Формирование программы начинается с анализа потребности человеческих ресурсов в развитии необходимых знаний и навыков. Данный этап имеет колоссальное влияние на эффективность последующих этапов и не достаточная оценка важности катастрофична для успешной реализации стратегии управления человеческими ресурсами и бизнес-стратегии. При проведении анализа потребности человеческих ресурсов в развитии обязательно необходимо учитывать специфические особенности организаций в сфере разработки программного обеспечения:

- Знания и навыки устаревают очень быстро и за короткий промежуток времени (~5лет) теряют свою актуальность. Необходимо регулярно проводить обновление имеющихся знаний и навыки.
- Конкуренция между организациями в сфере разработки программного обеспечения основывается на компетентности человеческих ресурсов. Поэтому компетенция человеческих ресурсов должна соответствовать уровню передовых разработок в сфере информационных технологий.
- Ошибки в процессе разработки программного обеспечения могут быть причиной нарушений договоренностей между организацией и заказчиком (срыв сроков поставок программного обеспечения, закрытие проекта, увеличение затрат), поэтому компетенция человеческих ресурсов должна соответствовать кругу решаемых задач.

- Каждый специалист в сфере разработки программного обеспечения является экспертом в определённом узком направлении и его замена в случае отсутствия на рабочем месте достаточно сложна без дополнительной подготовки. Для обеспечения взаимозаменяемости кадров необходимо развивать компетенцию резервных специалистов в сфере заменяемого сотрудника.
- Организации в сфере разработки программного обеспечения занимаются задачами по автоматизации бизнес процессов в различных сферах хозяйственной деятельности. Поэтому для решения повседневных задач сотрудникам необходимы знания и навыки в различных предметных областях.
- Один из основных факторов, определяющих трудозатраты на разработку программного обеспечения являются знания, навыки и самое главное опыт необходимы для решения подобного рода задач.

На основании описанных выше потребностей человеческих ресурсов организации в сфере разработки программного обеспечения определяется необходимость развития компетенции каждого сотрудника. В каждой конкретной организации перечень потребностей будет несколько отличаться в зависимости от специфических особенностей организации и направлений деятельности.

Определив потребности человеческих ресурсов в развитии знаний и навыков, необходимо на основании этих данных разработать учебный план. В учебном плане определяются используемые средства, формы, методы, форматы учебных материалов и другие, принципиально важные аспекты развития человеческих ресурсов. При формировании учебного плана необходимо учитывать специфические особенности обучения специалистов в сфере разработки программного обеспечения и отталкиваться от следующих принципов:

- Актуальность и своевременность информационных материалов.
- Обмен опытом в процессе обучения и решение реальных задач.
- Обязательность базового набора теории.
- Приоритетность развития практических навыков.

В таблице 1 приведены наиболее используемые форматы развития человеческих ресурсов в соответствии с описанными особенностями.

Таблица 1

Особенности развития человеческих ресурсов организаций в сфере разработки программного обеспечения

Характеристика	Особенности
Методы	Наиболее часто используются методы коучинга, дистанционного обучения, очного обучения, онлайн обучения и базы знаний.
Учебные материалы	Учебный материал должен содержать большой объем структурированной информации. Информация учебных материалов должна быть своевременной и актуальной на момент обучения.
Преподаватели	Преподаватели должны структурировано излагать материал и быть практикующими экспертами.

Типы	Применяются как внутренние ресурсы в виде корпоративного университета и учебных центров, а также авторские и авторизованные курсы. Ключевое значение тип не имеет важно содержанием и объем практических навыков.
Сертификация	При проведении внешнего обучения на курсах вендоров, платная сертификация не проводится (в связи с повышением риска ухода специалиста к конкурентам).

В организациях в сфере разработки программного обеспечения для адаптации человеческих ресурсов активно используется метод наставничества. Применение наставничества как метода адаптации заметно ускоряет и упрощает процедуру вхождения в новую должность. Наставники по своей сути являются проводниками корпоративной культуры и накопителями знаний и навыков использования техники, технологий, языков программирования.

Формирование группы наставников в сфере разработки программного обеспечения связано со сложностями. У некоторой части экспертов отсутствует желание делиться и распространять накопленные знания, навыки и опыт. Поэтому при отборе необходимо обратить внимание на «наставников от природы».

Выполнение роли наставника несёт за собой высокий уровень ответственности за подопечных. Поэтому для будущих наставников необходимо проводить обучение, которое научит наставников основополагающим принципам работы, правилам поведения, методикам эффективного воздействия на подопечных. Не корректное поведение наставников может негативно отразиться на климате в команде, сроках адаптации, восприятию корпоративной культуры, продолжении работы нового сотрудника в организации.

После завершения проведения мероприятий по развитию человеческих ресурсов в сфере разработки программного обеспечения крайне важно активное применение полученных навыков и знаний иначе они потеряют свою актуальность и будут благополучно забыты. Основная задача в данной ситуации линейных руководителей состоит в обеспечении сотрудников, прошедших обучение, соответствующими задачами и мотивированием активного использования полученных знаний и навыков.

После завершения курса обучения необходимо обязательно оценить эффект от его проведения. Оценка проводится для определения:

- Соответствия курса предъявляемым требованиям
- Полученных знаний и навыков
- Влияния полученных знаний и навыков на течение бизнес процессов

Оценка соответствия курса обучения, предъявляемым требованиям, осуществляется на основании обратной связи. Курс обучения оценивается на актуальность и своевременность преподаваемой информации, объём практических навыков, для закрепления пройденного материала, качество преподавания, новизну полученных знаний, соответствие полученных знаний и навыков цели обучения. На основании проанализированных данных обратной связи корректируется учебный план, потребности в развитии человеческих ресурсов, материалы курса и проводится работа с преподавателями.

Оценка знаний и навыков производится в несколько этапов, начиная от определения знаний и навыков до и после проведения мероприятий по обучению и заканчивая оценкой компетенции в производственном процессе. Для оценки знаний и навыков до и после мероприятий по обучению наиболее часто используется метод тестирования и практических заданий. Тестирование проводится по знаниям и навыкам использования техники, технологий и языков программирования, по ролям и по предметным областям. Оценка компетенции в производственном процессе проводится руководителями сотрудников, прошедших мероприятия по обучению, исходя из удовлетворённости деятельностью сотрудника и эффективности предложений по совершенствованию информационных систем.

Оценка влияния полученных знаний и навыков на производственный процесс оценивается только для руководителей (руководители групп разработки программного обеспечения, проектные менеджеры и т.д.). Для оценки эффективности бизнес процессов в сфере разработки программного обеспечения используются следующие показатели:

- Повышение качества разработки программного обеспечения (количество сбоев и ошибок).
- Сокращение трудозатрат на разработку программного обеспечения.
- Сокращение бюджета на разработку программного обеспечения.

В соответствии с особенностями организаций в сфере разработки программного обеспечения конкурентоспособность определяется компетенцией человеческих ресурсов и для успешного развития в современных условиях необходимо развивать и повышать компетентность персонала. Программа развития человеческих ресурсов в организации в сфере разработки программного обеспечения требует качественной проработки и традиционные решения в данных условиях не эффективны. Эффективное использование базового инструментария развития человеческих ресурсов реализуемого с учетом специфических особенностей сферы разработки программного обеспечения позволяет повысить компетентность персонала и конкурентоспособность организации за счет повышения надежности, гибкости и инновационности предлагаемых технических решений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воробьев Р.В. Основные аспекты формирования стратегии управления человеческими ресурсами организации сферы разработки программного обеспечения // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/56EVN315.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/56EVN315.
2. Воробьев Р.В. Оценка эффективности профессиональной деятельности персонала подразделения информационных технологий современной организации / Инновационные ИТ-технологии для современной России: кадры решают все!: Материалы науч.-практ. конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия» (10.06.2014) / Сост. А.Р. Алавердов. – М.: МФПУ «Синергия», 2015. – С. 99.
3. Воробьев Р.В. Внутрифирменное развитие человеческих ресурсов как инструмент реализации стратегии бизнеса. // Экономика и предпринимательство – 2014 - №11-3.
4. Духнич Ю. Оценка эффективности обучения персонала // Smart education [Электронный ресурс]. URL: <http://www.smart-edu.com/otsenka-effektivnosti-obucheniya-personala.html>
5. Зиненко И. Оценка эффективности инвестиций в ИТ: результаты исследования // Executive.ru education [Электронный ресурс]. URL: <http://www.executive.ru/management/itforbusiness/340979-otsenka-effektivnosti-investitsii-v-it-rezultaty-issledovaniya>.
6. Иванова Е. Особенности обучения ИТ-специалистов. Рецепты профессионалов // luxoft-training [Электронный ресурс]. URL: <http://www.luxoft-training.ru/about/media/26706/>.
7. Кощеева Н.А. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ // Вестник УдмГУ. 2006. №2. С.107-110.
8. Кулямин В.В., Омельченко В.А., Петренко О.Л. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО РАЗРАБОТЧИКА ПО // Труды ИСП РАН. 2006. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-sovremennogo-razrabotchika-po> (дата обращения: 07.10.2015).
9. Нестерова О.В. Обучение персонала как инструмент реализации стратегических целей организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/09EVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.,англ. DOI: 10.15862/09EVN215.
10. Савченко В.А. Управление развитием персонала: учеб. пособие / В.А. Савченко. - К.: КНЕУ, 2002. - 351 с.

Рецензент: Статья рецензирована членами редколлегии журнала.

Vorobyev Roman Valer'evich
Moscow University for Industry and Finance «Synergy»
Russia, Moscow
E-mail: diver2006@list.ru

Features of the formation program for the development of human resources in the organization in the field of software

Abstract. Article is devoted to identifying features forming of the human resources development program in the organization in the field software. Competitiveness of the modern organization depends on competence of human resources. Respectively relevance of this subject is connected with the strategic importance of a task of human resources development for success of realization business strategy. In the course of writing the article has been reviewed all main stages of the human resources development program: an assessment of need for human resources development, formation of the curriculum, carrying out actions for human resources development, an assessment of efficiency and quality of the held events. Each stage is considered in terms of identifying features business processes and offers practical recommendations for improving the traditional methods for use in the organizations in the field of software. The separate attention is paid to such popular method of adaptation of new employees as mentoring. In the course of writing, the article has been reviewed specific features of mentoring in a software development sphere, which are connected with psychological features of experts in the sphere of information technologies. The offered practical recommendations can be very useful to forming of the human resources development program in the concrete organizations in the field software.

Keywords: human resources development program; human resources development; an assessment of need for human resources development; curriculum; assessment of efficiency of a course; mentoring; competence; competitiveness of the organization; knowledge; skills.

REFERENCES

1. Vorob'ev R.V. Osnovnye aspekty formirovaniya strategii upravleniya chelovecheskimi resursami organizatsii sfery razrabotki programmogo obespecheniya // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE» Tom 7, №3 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/56EVN315.pdf> (dostup svobodnyy). Zagl. s ekrana. Yaz. rus., angl. DOI: 10.15862/56EVN315.
2. Vorob'ev R.V. Otsenka effektivnosti professional'noy deyatel'nosti personala podrazdeleniya informatsionnykh tekhnologiy sovremennoy organizatsii / Innovatsionnye hr-tekhnologii dlya sovremennoy Rossii: kadry reshayut vse!: Materialy nauch.-prakt. konferentsii, posvyashchennoy 10-letiyu kafedry Upravleniya chelovecheskimi resursami MFPU «Sinergiya» (10.06.2014) / Sost. A.R. Alaverdov. – M.: MFPU «Sinergiya», 2015. – S. 99.
3. Vorob'ev R.V. Vnutrifirmennoe razvitiye chelovecheskikh resursov kak instrument realizatsii strategii biznesa. // Ekonomika i predprinimatel'stvo – 2014 - №11-3.
4. Dukhlich Yu. Otsenka effektivnosti obucheniya personala // Smart education [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.smart-edu.com/otsenka-effektivnosti-obucheniya-personala.html>
5. Zinenko I. Otsenka effektivnosti investitsiy v IT: rezul'taty issledovaniya // Executive.ru education [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.executive.ru/management/itforbusiness/340979-otsenka-effektivnosti-investitsii-v-it-rezultaty-issledovaniya>.
6. Ivanova E. Osobennosti obucheniya IT-spetsialistov. Retsepty professionalov // luxoft-training [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.luxoft-training.ru/about/media/26706/>.
7. Koshcheeva N.A. PROGRAMMA RAZVITIYa PERSONALA KOMMERChESKOGO PREDPRIYaTIYa // Vestnik UdmGU. 2006. №2. S.107-110.
8. Kulyamin V.V., Omel'chenko V.A., Petrenko O.L. FORMIROVANIE PROFESSIONAL'NYKh KOMPETENTsIY SOVREMENNOGO RAZRABOTChIKA PO // Trudy ISP RAN. 2006. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnyh-kompetentsiy-sovremennogo-razrabotchika-po> (data obrashcheniya: 07.10.2015).
9. Nesterova O.V. Obuchenie personala kak instrument realizatsii strategicheskikh tseley organizatsii // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE» Tom 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/09EVN215.pdf> (dostup svobodnyy). Zagl. s ekrana. Yaz. rus., angl. DOI: 10.15862/09EVN215.
10. Savchenko V.A. Upravlenie razvitiem personala: ucheb. posobie / V.A. Savchenko. - K.: KNEU, 2002. - 351 s.