

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ СПЕЦИФІКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-КОМПАНІЯХ

Вінницький національний технічний університет

### *Анотація*

*Охарактеризовано основні аспекти та особливості управління персоналом в ІТ-компаніях.*

**Ключові слова:** IT, HR, HRM.

### *Abstract*

*The main aspects and features of personnel management in IT companies are described.*

**Keywords:** IT, HR, HRM.

### **Вступ**

Важливість людського капіталу як ключового механізму в системі розвитку будь-якої організації актуалізується в умовах динамічного розвитку ринкових відносин в Україні, посилення внутрішньої та глобальної конкуренції. Саме тому людські ресурси мають бути максимально ефективно та раціонально організовані всередині компанії у всіх управлінських процесах, на всіх етапах реалізації функцій та завдань організації, досягнення її стратегічних й тактичних цілей. За таких умов суттєво зростають вимоги до побудови сучасної інноваційної системи управління персоналом компанії.

### **Результати дослідження**

Управління персоналом компанії в узагальненому вигляді подається як систематично-організаційний процес насамперед ефективного використання персоналу компанії. Хоча в сучасних умовах персонал компанії може бути як в ролі об'єкта управління (підпорядкування керівництву вищих ланок), так і суб'єкта (доступ до участі в управлінні компанією). Також управління персоналом є спеціальною функцією менеджменту [1].

Важливість добре налагодженої системи управління персоналом полягає у тому, що дана система має багато складових, кожна з яких має вагоме значення для повноцінного функціонування компанії. Зокрема, йдеться про побудову методології управління персоналом компанії, кадрову політику, планування, залучення персоналу, його оцінку, навчання та мотивацію [2].

Пошук шляхів удосконалення управління персоналом та вироблення ефективних механізмів його реалізації стало науковим доробком цілої низки зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких доцільно виділити: Ф. Беккера, П. Друкера, М. Мескона, Ф. Хедоурі, С. О'Донела, Т. Пітерса, Г. Саймона, Д. Богиню, О. Грішнову, А. Колот, О. Орлову, Г. Щекіна, В. Нижник, О. Крушельницьку, П. Решетняка, І. Шевчука та багато інших дослідників.

Наразі змістовного дослідження потребує специфіка управління персоналом компаній, сегментом діяльності яких є інноваційні сфери. В першу чергу це стосується сфери інформаційних та цифрових технологій, тобто ІТ-сфери, галузі економіки щодо виробництва інформаційних товарів та послуг різного типу на базі найновіших інформаційних та цифрових технологій [3].

За даними експертів IT Ukraine Association, за підсумками 2021 року українська ІТ-галузь зросла на 36%, з \$5 млрд експорту до \$6,8 млрд, кількість спеціалістів у той же час збільшилась з 244 тис. до 285 тис. Загалом за останні три роки галузь зросла більш ніж удвічі відносно експорту та більш ніж на 50% щодо кількості залучених спеціалістів [4].

Отже, актуальність даного дослідження обумовлюється стрімким кількісним та якісним зростанням ІТ-сектору в Україні, формуванням навколо нього динамічного та швидко змінюваного середовища, яке вимагає професіоналізму, інноваційності, адаптованості та гнучкості персоналу.

Загалом система управління персоналом в ІТ-компаніях не суттєво відрізняється від побудови класичної системи кадрового менеджменту будь-якої сучасної компанії, у той же час, управління персоналом в ІТ-компаніях має притаманну для цієї сфери специфіку.

Серед основних характеристик, які є специфічними для управління персоналом в ІТ-компаніях ви-

діляють:

- 1) регулярність найму нових працівників з огляду на плинність кадрів внаслідок значної конкуренції;
- 2) потреба підбору та найму дуже широкого кола спеціалістів, де основний капітал ІТ-компаній мають складати висококваліфіковані кадри;
- 3) виділення ключових кадрових ланок у системі управління персоналом: HR-менеджери та ІТ-рекрутери, які найчастіше за посадою підпорядковуються безпосередньо директору ІТ-компанії, володіють досить широким колом знань, зокрема щодо специфіки ІТ-ринку, ключових ІТ-професій та мають навички аналізу та обробки аналітики значних масивів інформації, планування роботи персоналу компанії, побудови ефективної системи мотивації персоналу тощо;
- 4) з метою забезпечення підвищення продуктивності праці та прибутку компанії зосередження на питаннях навчання та професійного розвитку персоналу, де при побудові планів розвитку фахівців, наприклад, використовують оцінювання фаховості працівників ІТ-компаній відповідно до стандарту СММ («Модель оцінки зрілості процесів компаній – розробників ПЗ», Capability Maturity Model for Software), а також враховуються продуктивність, технічні і «процесні» знання, особистісні якості [6];
- 5) забезпечення адаптації, чіткої корпоративної культури [7];
- 6) наявність ефективної системи мотивації праці, яка є симбіозом широкого спектру матеріальних, соціальних та кар'єрних стимулів;
- 7) значна трудомісткість управління персоналом ІТ-компанії (трудовитрати на реалізацію кадрової стратегії компанії, планування та прогнозування кадрів, управління чисельністю персоналу, його адаптацією та розвитком, якістю, продуктивністю, знаннями та компетенціями, змінами, системою стимулювання персоналу, правовим, кадровим та соціальним забезпеченням та багато іншого);
- 8) широке використання в ІТ-компаніях спеціалізованих систем HRM (Human Resource Management), враховуючи значний обсяг роботи компанії щодо управління персоналом (управління витратами на персонал, забезпечення ефективності бізнес-процесів, відповідність законодавчим та регуляторним вимогам, підвищення цінності людського капіталу, управління талантами, аналіз, візуалізація тощо).

### Висновки

Таким чином повноцінний розвиток ІТ-компанії та успішність її функціонування в умовах насиченої конкуренції на ринках, значною мірою залежать від професіоналізму та компетентності ІТ-спеціалістів, їх високої продуктивності. Саме тому, ключову роль в таких компаніях займають служби управління персоналом, добре продумана політика роботи з персоналом (кадрова стратегія) та налагоджена система управління персоналом.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Морушко О. О. Кадровий менеджмент: навч. посіб. / О. О. Морушко – Львів: Вид-во Львів. Політехніки, 2014. – 176 с.
2. Гурбик Ю. Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації / Ю. Ю. Гурбик, С. С. Біляєв, О. С. Багунц // Економіка та суспільство. – 2018. – №17. – С. 216-224.
3. Карий О. І., Гальків Л. І., Цапулич А. Ю. Розвиток ІТ-сфери України: чинники та напрями активізації / О. І. Карий, Л. І. Гальків, А. Ю. Цапулич // Науковий вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія: Проблеми економіки та управління. – 2021. – Том 5 №1. – С. 42-56.
4. Результати національного дослідження ІТ-індустрії. IT Ukraine Association [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://itukraine.org.ua/results-of-a-national-study-of-the-it-industry.html> (дата звернення: 29.03.2022). – Назва з екрана.
5. Древецька О. І. Сутність та складові управління персоналом в сучасному науковому дискурсі / О. І. Древецька // Студентський вісник НУВГП. – Рівне : НУВГП, 2017. – №2(8) – С. 78-80.
6. Орлова О. М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О. М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2017. – №11. – С. 117-120.
7. Журан О. А., Лінгур Л. М., Філатова Т. В. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності / О. А. Журан, Л. М. Лінгур, Т. В. Філатова // Економіка та суспільство. – 2021. – №30. – С. 77-86.

*Маркевич Дмитро Віталійович* – студент факультету менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [marchellla2014@gmail.com](mailto:marchellla2014@gmail.com).

*Дьогтева Ірина Оксентіївна* — асистент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

*Markevych Dmytro* – student of the Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [marchellla2014@gmail.com](mailto:marchellla2014@gmail.com).

*Dohitveva Iryna* — Assistant of the Department of Management and Security of Information Systems, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.