

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ІТ-КОМПАНІЙ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено та описано сучасні методи управління персоналом ІТ-компаній, визначено їх переваги та недоліки, розглянуто суть використання та вплив на компанію.

Ключові слова: управління персоналом, методи управління, ІТ-персонал, компанія, стандарти.

Annotation

The modern methods of personnel management of IT companies are researched and described, their advantages and disadvantages are determined, the essence of use and impact on the company is considered.

Keywords: personnel management, management methods, IT staff, company, standards.

Вступ

У нашому сучасному суспільстві інформаційні технології набули великого значення у повсякденному житті. Навіть звичайні грошові транзакції відбуваються за допомогою простих цифрових технологій. Тому для кожного не буде новиною, що в Україні наразі активно розвивається ІТ-сфера. Безліч закордонних та вітчизняних ІТ-компаній впевнено та рішуче заходять на український ринок інформаційних технологій та відкривають свої офіси для роботи. Не дивлячись на стрімкий розвиток ІТ-інфраструктури, в цій сфері головним завданням є якісний підбір кваліфікованого персоналу, який має повністю відповідати трьом головним критеріям компаній: знання, кваліфікація та досвід. Тому на сьогодні потреба у кваліфікованих фахівцях в ІТ-сфері на ринку праці постійно зростає.

Нестачу кадрів можна обумовити тим, що в деяких організаціях ще присутні старі добрі радянські методи організації праці, що зовсім не приваблює молодих спеціалістів. Також це можна пояснити ще тим, що деякі методи управління персоналом, які використовують доволі недосвідчені компанії, вже застарілі та неефективні для нового покоління, які прагнуть до постійного кар'єрного розвитку та самовдосконалення. Хочеться підмітити, що для кожної ІТ-компанії головне не лише грошова мотивація своїх підлеглих, а і якісне поєднання з нематеріальними заохоченнями, адже не кожен працівник прагне до матеріального задоволення, як звикли думати всі. Наразі немає ідеального та універсального методу управління персоналом, тому що люди, як технології, постійно розвиваються та змінюються.

Ця проблема активно досліджувалася закордонними та вітчизняними вченими: Ф. Бекер, Г. Кунц, Т. Пітерс, І. Ансофф, С. Бандура, В. Нижник, Д. Богиня, М. Бондарь, А. Колот, В. Данюк, І. Петрова та інші. Питання, стосовно сучасних методів управління персоналом ІТ-компаній є актуальним на сьогодні тому, що, попри велику кількість наукових робіт, ця проблема ще є недостатньо розкритою та проаналізованою.

Метою роботи є проведення дослідження актуальних та інноваційних методів управління ІТ-персоналом, виявлення їх особливостей та ефективності для ІТ-компанії.

Групи класичних методів управління персоналом

Управління персоналом (Human Resources Management (HRM)) – це галузь знань та практичної діяльності, мета якої є залучити більше кваліфікованих спеціалістів в організацію, які здатні виконувати якісно свої обов'язки. Управління персоналом ІТ-компаній є важливою та необхідною для автоматизованої системи управління підприємством [1].

Методи управління персоналом – це спеціально підібраний підхід на команду та на окремих працівників з метою якісної та ефективної координації їх діяльності під час роботи організації. Простіше кажучи, це своєрідне попередження для працівників, мета якого звернути увагу на поведінку та роботу підопічних. Методики управління персоналом є важливими компонентами в кожній ІТ-компанії, адже

без них ніяка робота не йшла б так, як потрібно для провідних лідерів ринку. Всі відомі методи можна умовно поділити на такі класичні групи [2, 3]:

1. Адміністративні методи. Їхня ціль звернути увагу на необхідність сурової дисципліни праці, покладання великої відповідальності за свій обсяг роботи, зобов'язаність виконання всіх адміністративних рішень та покарання. Яскравий приклад методу «батога».

Плюси цієї методики полягають в забезпеченні єдності волі керівництва для досягнення певної мети, швидко та організовано виконуються поставлені цілі, миттєва реакція на зміну зовнішнього середовища, нема потреби в матеріальних витратах. До мінусів можна віднести придушення креативної роботи та ініціативності. Менеджери не зацікавлені в підвищеній компетенції, а при відсутності ефективних стимулів виникають антистимули.

2. Економічні методи. Являють собою елементи, що перш за все націлені на вплив людини через первинні потреби, введення певних санкцій, що забезпечує прогресивний розвиток компанії. Тобто основою становлять матеріальні винагороди – «плюшки». Цей метод можна схарактеризувати з методом «пряника». Але повністю на їх ефективність розраховувати не можна.

Плюсами даної методики є гнучкий вплив на людей завдяки їх безпосереднім інтересам, стимулює креативність та продуктивність роботи, з'являється ініціатива. До мінусів можна віднести тих, хто не має за мету задовольнятися матеріальними винагородами, тому знижується мотивація найбільш перспективних працівників.

3. Соціально-психологічні методи. Це спосіб впливу адміністрації на групу працівників або лише на одного за допомогою використання закономірностей соціології та психології. Тобто утворюється своєрідного соціуму, де людина ставить за мету влитися в нього, отримати визнання та самоповагу. Можна порівняти це зі шкільним класом (працівники), де кожен виражає своє «Я» та працює на благо всієї групи, і вчителі (свого роду адміністрація), які мають вагомий вплив як на одного учня, так і на весь клас, адже від їх похвали чи покарання багато що залежить.

Плюсами методики є згуртованість команди, бажання працювати не за матеріальні похвали, а за ідею та визнання колективу, нема потреби в матеріальних витратах. З мінусів можна назвати те, що доволі важко прогнозувати результати даної методики, а не використання стимулів, що базуються на матеріальних потребах, знижують мотивацію.

Сьогодні великої популярності набули соціально-психологічні методи, тому що вони виносять на перший план науково-технічний розвиток людини, а не матеріальне заохочення. Працівник стає найважливішим фактором діяльності підприємства, що рухає його тільки вперед, а все, що стосується оплати праці, створенню сприятливих умов, підвищення кваліфікації, вважається як один із видів інвестиції компанії в працівника.

Всі ці методи ґрунтуються за особливими потребами кожного працівника, які можна визначити за пірамідою Маслоу, завдяки якій і були створені дані методики, але найбільш ефективними вони можуть бути лише в тому випадку, якщо використовуються гармонічно та уміло разом.

Окрім класичних методів виникає необхідність у використанні загальних методів управління персоналом, зокрема: системний аналіз, метод декомпозиції, метод послідовної підстановки, метод порівнянь, динамічний метод, метод структуризації цілей, експертно-аналітичний метод, нормативний метод, параметричний метод, метод функціонально-вартісного аналізу, метод головних компонентів, балансовий метод, досвідчений метод, метод аналогій, блоковий метод, метод творчих нарад, метод колективного блокнота, метод контрольних питань та морфологічний аналіз [3].

Сучасні методи управління персоналом ІТ-компаній

Всі перераховані вище класичні та загальні методики є гарними помічниками кожному керівнику, але й все старе потребує вдосконалення або гідної заміни.

Сьогодні провідні фахівці ІТ-компаній використовують безліч різноманітних методик та розробок на кожному етапі своєї роботи. Наразі молоді та досвідчені компанії використовують наступні сучасні методи управління персоналом [4]:

1. Підбір персоналу. Даний метод можна схарактеризувати з послідовністю та ефективністю роботи підбору та найму кваліфікованих кадрів. Це сприяє послідовності процесу підбору та найму, що визначає найкращих кандидатів на дану посаду. Переваги полягають в постійній конструктивній оцінці

професійності майбутнього працівника та його повний психологічний портрет, що допоможуть визначити певні особливості у майбутньому. Недоліком є доволі велика затрата часу та капіталу.

2. Оцінка діяльності. Ця система допомагає якісно оцінити співробітника з різних поглядів: перший – оцінка досягнутого результату, друге – як була досягнута ціль та як можна покращити отримані результати. З плюсів можна визначити більшу активність та ініціативність з боку працівників, бажання обговорити свою роботу з адміністрацією для її покращення, постійне створення та пропонування чогось нового. Недоліком є велика кількість часу для обговорення всіх моментів.

3. Навчання персоналу. Завдяки цьому методу працівники постійно розвиваються та отримують нові знання у своїй сфері, що сприятиме інноваціям у робочих процесах та постійним мозковим штурмам. Перевагами даного методу є підвищення трудового потенціалу працівників та компанії. З мінусів можна навести витрати на тренінги та навчальну літературу.

4. Система нагород. Це не що інше, як мотиваційний метод, що забезпечує працівників матеріальними відзнаками, заохоченнями та іншими визнаннями з метою мотивувати до постійного генерування нових ідей, ризиків та розвитку. Перевагами є зростання мотивації працівників до створення нових ідей та підвищення рівня задоволеності. Недоліком є економічні витрати.

5. Управління кар'єрою. Даний метод забезпечує професійний розвиток працівника за допомогою постійного навчання, стажування та підвищення кваліфікації. Приємною перевагою є зацікавленість працівника сферою діяльності підприємства та зниження плинності кадрів. З мінусів можна виділити підвищення рівня конкуренції серед працівників.

Дані методи для роботодавця в IT-сфері дають велику та гарну змогу вдосконалити та покращити роботу, значно підвищити конкурентоспроможність та ввести інноваційність в життя IT-компанії. Усі ці фактори призведуть до стрімкого розвитку компанії та введе її в провідні лідери у світовому ринку.

Висновки

На сьогодні від кваліфікованих IT-спеціалістів залежить успішний розвиток та ефективна діяльність кожної IT-компанії. Але й від компаній також залежить їх успішні методи управління персоналом, тому що лише вмілий підхід буде стимулювати працівників до продуктивної праці та ініціативності під час мозкового штурму, тому управління кадрами повинне стояти на першому місці.

Також компаніям потрібно пам'ятати про те, що для того, щоб залучати до себе висококваліфікованих та талановитих спеціалістів, потрібно розробити свою особливу політику роботи з персоналом, адже лише так можна зайняти провідну позицію в ринку IT-сфери та сформувати команду мрії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Human Resources Management, HRM [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.it.ua/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm>.
2. Методи управління персоналом [Електронний ресурс]. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://works.doklad.ru/view/ufSOBiCs-kg.html>.
3. Іванова М. І. Використання сучасних методів управління персоналом на виробничих підприємствах [Електронний ресурс] / М. І. Іванова, Н. О. Єгорова. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: https://ev.nmu.org.ua/docs/2011/3/EV20113_082-091.pdf.
4. Яковенко І. В. Інноваційні методи управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / І. В. Яковенко, О. В. Петряєв. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/05/Tezy_Bolgaria_03.20/Tezy_Bolgaria_03.20_37.pdf.

Салієва Катерина Рустамівна - студентка групи КІТС-18б, факультет менеджменту інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: kate228778@gmail.com

Kateryna Salieva - student of the KITS-18b group, Faculty of Management Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, email: kate228778@gmail.com