

ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ МІЖНАРОДНИХ ІТ-КОМПАНІЙ В ОБЛАСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі розглядаються питання управління персоналом у міжнародних компаніях ІТ-галузі. Аналізується система мотивації, навчання співробітників, адаптації в новому середовищі і налагодження відносин між працівниками.

Ключові слова: управління персоналом, ІТ-компанії, міжнародні компанії, кар'єрний зріст, співробітники

Abstract

The paper considers the issues of personnel management in international companies in the IT industry. The system of motivation, training of employees, adaptation in the new environment and establishment of relations between employees is analyzed.

Keywords: personnel management, IT companies, international companies, career growth, employees

Вступ

В часи глобалізації та розвитку інформаційних технологій компанії з легкістю працюють на міжнародному ринку. Коли настає час для масштабування, організації доводиться виходити на ринки іноземних держав. При цьому компанії стикаються з безліччю проблем: як не порушити закони іншої держави, врахувати культурні особливості іншого народу, найняти персонал, вибудувати управлінську структуру найбільш раціонально і відкрито. Більшість з цих проблем вирішує саме ефективне управління персоналом.

Управління людськими ресурсами у міжнародній компанії

Основною метою управління персоналом є забезпечення організації якісними співробітниками, здатними виконувати покладені на них трудові функції. Оптимальне використання персоналу - важлива частина даної діяльності.

Управління персоналом складається з пошуку та адаптації співробітників, навчання, оцінки роботи, організації праці, мотивації та оплати праці. Основними методами управління персоналом є:

1. Економічні. Як правило, це матеріальне стимулювання за допомогою зарплат, бонусів, пільг тощо.
2. Організаційно-розпорядчі. Це методи прямого впливу, що носять обов'язковий характер. Найчастіше вони закріплені документами.
3. Соціально-психологічні методи. Це може бути певна мотивація (в широкому сенсі цього слова), моральне заохочення, соціальне планування.

Одним з головних завдань міжнародної компанії є взаємопов'язана організація роботи співробітників з урахуванням інтересів і особливостей кожного. Особливо це стосується ІТ-компаній, імідж яких поширюється на весь світ і в яких спостерігається взаємозв'язок співробітників із різних країн. Щоб сприяти підвищенню ефективності співробітників, використовуються різні прийоми. Наприклад, унікальний комфорт на робочому місці. ІТ-компанії займають перші місця в рейтингах «кількість виручки на одного співробітника»[1]. Це дозволяє витратити великі кошти на поліпшення робочих умов. Створюються унікальні робочі місця, де співробітники можуть побути одні, відпочити в будь-який час або позайматися своїми справами - в кінці кінців, головне - результат, і строга дисципліна як така часто відсутня.

На відміну від промислового виробництва, створення цифрових продуктів виглядає дещо інакше. Тут люди створюють один продукт, який в майбутньому зможуть розтиражувати і продати скільки завгодно раз, тому, в першу чергу, ставиться якість продукту. Щоб вона було на висоті, необхідно докласти всіх зусиль для створення максимально комфортних умов працівникам. Те ж саме стосується роботи маркетингових і аналітичних відділів ІТ-компаній. Дослідницька компанія Expert Market вивчила, скільки доларів найбільші світові ІТ-компанії заробляють в перерахунку на одного

працівника (рисунок).

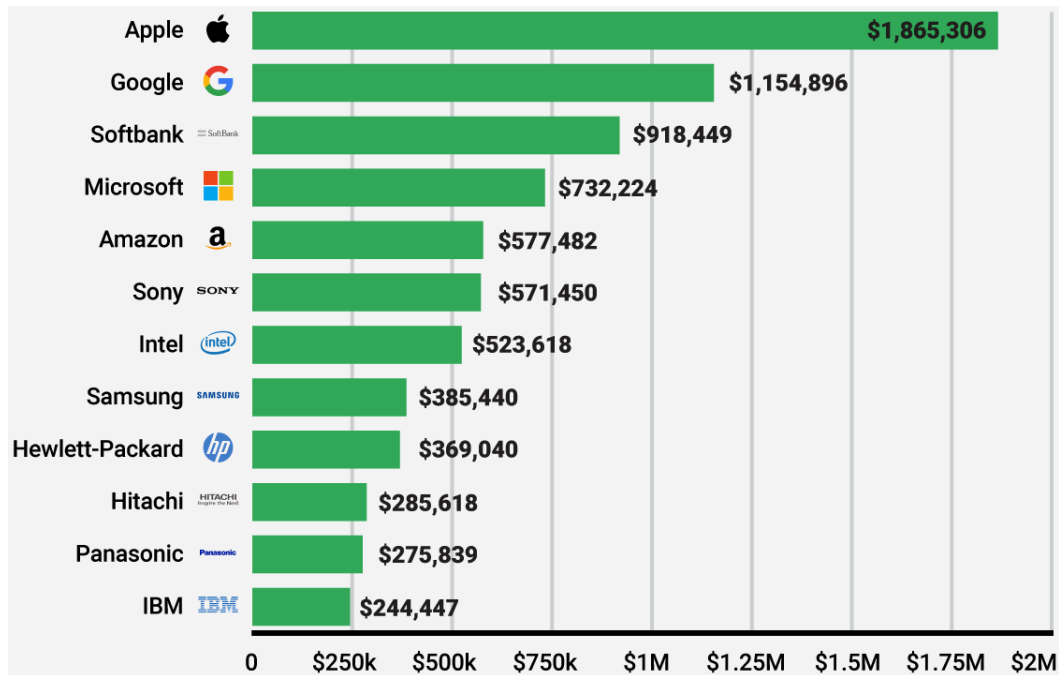


Рисунок - Заробітки компаній в розрахунку на одного співробітника

На підставі даного рисунка ми бачимо, що показники колосальні. ІТ-компанії мають великий прибуток, який в першу чергу є заслугою співробітників. Ми можемо зробити висновок, що ставлячи на перше місце комфорт працівників, компанію цікавлять конкретні результати, які виявляються дуже високими.

Для підтримки персоналу в хорошій формі, компанії створюють спортзали, перукарні, релаксаційні центри, столові і навіть безкоштовні нічліжки - такі собі невеликі капсульні готелі. Для того, щоб підвищити взаємозв'язок між працівниками, офіси організують у стилі «open space»: робочі місця відкриті а кабінети менеджерів максимально застені. Такий підхід дозволяє колегам частіше взаємодіяти один з одним і обмінюватися досвідом. Крім того, коли робота йде відкрито, працівник не може «халтурити» у всіх на очах, тобто працює і деяка самодисципліна[2]. Дуже часто міжнародним компаніям доводиться підлаштовуватися під різні умови праці і потреби ринку кожної окремої країни. Подібні відмінності необхідно використовувати в якості переваги. Якщо в одній країні компанія, слідуючи трудовому законодавству, забезпечує співробітників повноцінною медичною страховкою, чому б не надавати її і там, де вона не обов'язкова? Це не тільки покращить працездатність співробітників, але і підвищить престиж компанії, що, в свою чергу, дозволить їй ще простіше виходити на нові ринки.

Одним із завдань управління персоналом є якісна розстановка кадрів. Безсумнівно, працевлаштування робітника на правильне робоче місце є запорукою успіху діяльності компанії. Часто буває, що рядовий співробітник набагато краще проявляє себе в ролі працівника, ніж в ролі менеджера. Але прагнення до кар'єрного росту та збільшення заробітної плати змушує їх намагатися досягти висот у кар'єрі, нехтуючи власною ефективністю. У компанії Facebook вчинили досить цікаво: стати менеджером там - не означає отримати підвищення. Перехід в менеджери у Facebook є горизонтальним переносом, а не підвищенням. Таким чином, зниження стимулів може побічно покращити ефективність окремих працівників і всієї компанії в цілому. При цьому не варто забувати, що розвиток додаткових навичок у працівників дозволяє збільшити взаємозамінність персоналу і урізноманітнює робочий процес співробітників [3].

Історія найму співробітників міжнародними компаніями показує, що досвід роботи у певній сфері часто є більш важливішим за наявність закінченої освіти. Технологічні компанії проводять різні конкурси і так звані хакатони, в яких відшукують потенційних майбутніх співробітників, надають їм стажування у своїх компаніях і в подальшому пропонують роботу. Із серйозними проблемами стикаються всі міжнародні компанії при здійсненні підбору персоналу. Особливе значення тут має

вплив крос-культурної взаємодії. Співробітники, які є носіями своєї національної культури, приносять в організаційну культуру свої традиції, норми і цінності, які необхідно враховувати при формуванні загальної організаційної культури. Певних витрат вимагає також організація процесу навчання, і розвитку персоналу. Слід враховувати витрати, пов'язані із вивченням мови, культури, національних традицій та звичаїв країни, де розташовується штаб організації. Для когось на щастя, а для когось і ні, працівники із технологічної сфери мають бути досить мобільні і готові до швидких переїздам у зв'язку із новою роботою. Незважаючи на те, що робота за комп'ютером може передбачати віддалену участь, для серйозних компаній важлива робота в команді і відчуття працівником єднання з компанією та командою.

Керівникам, відібраним для тривалої роботи за кордоном, необхідно забезпечити навчання відповідним навичкам міжкультурного спілкування, що веде до збільшення витрат організації на розвиток персоналу. Відповідно програми навчання робітників у приймаючих країнах повинні бути скореговані з урахуванням рівня освіти, забезпеченою місцевою освітньою системою. Часто трапляється, коли компанія наймає людину із сторонніх для роботи над проектом в новій країні, але і в цьому випадку буде необхідно додаткове навчання та введення в курс справи. Наприклад, діючий в США закон про рівноправність при працевлаштуванні, що забороняє дискримінацію за статевою ознакою, суперечить законам і звичаям Саудівської Аравії щодо ролі жінок. Подібні конфлікти викликають проблеми у американських міжнародних компаній, що прагнуть до того, щоб їх жінки-керівники мали такі ж можливості для роботи за границею, як і їх колеги-чоловіки. Крім того, в країнах можуть істотно відрізнятись умови праці та прожитковий мінімум, тому міжнародним компаніям часто доводиться підлаштовувати свої системи оплати під потреби ринку праці конкретної приймаючої країни. Вони повинні враховувати особливості місцевих законів, які можуть вимагати виплати мінімальної заробітної плати або зобов'язувати компанії надавати працівникам певні пільги, такі як річні премії або медичні страховки. Крім того, менеджери повинні визначати, як оплачувати працю керівників, які працюють за границею, що часто стикаються із надмірно високою вартістю проживання, погіршенням життєвих умов і стресом, пов'язаним із розлукою від друзів та родичів.

Висновки

Для всіх є очевидним людський фактор у розвитку підприємства. Якщо співробітники відчувають себе щасливими завдяки різним стимулюванням зі сторони керівництва, бачать результати своєї роботи, отримують зворотний зв'язок від клієнтів і відчувають свою відповідальність для компанії, вони починають працювати краще і підвищують ефективність організації завдяки, здавалося б, неочевидним речам. Досвід міжнародних компаній показує нам, що витрати на формування організаційної культури і управління персоналом виправдовують себе, так як міжкультурні ресурси використовуються в якості потужного чинника її розвитку. Витрати на розвиток людського капіталу сприяють підвищенню економічної ефективності організації та її конкурентоспроможності.

Тепер, через багато років, ми можемо сказати, що Генрі Форд-старший, який сказав: «Тільки два стимули примушують людей працювати: спрага заробітної плати і боязнь її втратити», - був неправий. Ефективне використання методів управління людськими ресурсами дозволяє підняти мотивацію співробітників на новий рівень, підвищити не тільки прибуток підприємства, а й імідж компанії, надати їй можливість успішного виходу на нові ринки і організації роботи в новій країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кононов, Н. Простые вещи: 7 секретов по-настоящему инновационных компаний / Н. Кононов: веб-сайт URL: <http://www.the-village.ru/village/business/future-begins-now/155817-lomay-paradigm-7-sekretov-po-nastoyaschemu-innovatsionnyh-kompaniy> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Газета «Консультант кадровика»: веб-сайт URL: <https://kadrhelp.com.ua/vid-ryadovogo-spivrobitnyka-do-kerivnykakarjerynu-shlyah> (дата звернення: 01.03.2021).
- 3 Черкудинова, Д. За идею: о том, как мотивировать персонал / Д. Черкудинова: веб-сайт URL: <http://www.the-village.ru/village/business/management/150243-pryanya> (дата звернення: 01.03.2021).

Манелюк Віталій Дмитрович – студент групи УБ-176, Факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: gvozdk620@gmail.com.

Maneliyk Vitaliy D. - student of UB-176 group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: gvozdk620@gmail.com.