

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ІТ-ГАЛУЗІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В роботі розглянуто особливості управління персоналом підприємств ІТ-галузі на прикладі ТОВ «Енам Системз»

Ключові слова: ІТ, ІТ-галузь, персонал, управління персоналом, мотивація

Abstract

The paper examines the peculiarities of personnel management of enterprises in the IT industry using the example of Enam Systems LLC

Keywords: IT, IT industry, personnel, personnel management, motivation

Вступ

В Україні, як і в світі, у зв'язку з глобалізацією, міграційними процесами необхідним є на сьогодні в, пошук інноваційних підходів до управління персоналом. Це пов'язано із тим, що саме завдяки персоналу є можливість досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності як на рівні окремого підприємства, так і на рівні країни. У ІТ-компаніях велика увага приділяється оцінці та розвитку персоналу з метою спонукання самосвідомості та особистого професійного зростання працівників, а також поліпшення командної взаємодії для ефективного розвитку продуктів.

Результати дослідження

У контексті управління людськими ресурсами в ІТ-компаніях основна увага зосереджена на таких функціях, як впровадження програм розвитку персоналу, аналіз потенціалу кожного спеціаліста та створення ефективної комунікації між працівниками. Особливими перевагами цієї системи є здатність персоналу швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі та адаптуватись до нових вимог, а також вміння пристосовуватись до розвитку компанії та виконувати завдання в різних галузях у короткі терміни.

Фаховість працівників ІТ-компаній оцінюють відповідно до стандарту CMM («Модель оцінки зрілості процесів компаній – розробників ПЗ», Capability Maturity Model for Software CMM).

Для ІТ-сфері характерним є, що компанії регулярно приймають нових працівників, а так само часто працівники залишають їх з різних причин. Тривалість роботи ІТ-спеціалістів у одній компанії зазвичай коливається від півтора до двох років. Це означає, що щороку певна частина персоналу оновлюється. За такого стану речей якість та продуктивність фахівців можуть бути дуже різними. У такій динамічній обстановці компанії відмовляються від фокусування на конкретних працівниках, а розглядають їх як ресурсний пул. Це означає, що вони розглядають всіх співробітників різних спеціальностей і рівнів кваліфікації, які необхідні для виконання всіх актуальних і запланованих проектів компанії в галузі ІТ.

Одним з основних аспектів управління персоналом завжди була адаптація персоналу, і ця роль не зменшується навіть у змінених умовах роботи на віддаленій основі. На основі аналізу використання технологій управління персоналом в ІТ-компаніях можна виділити чотири ключові послідовні етапи цього процесу (рис. 1).

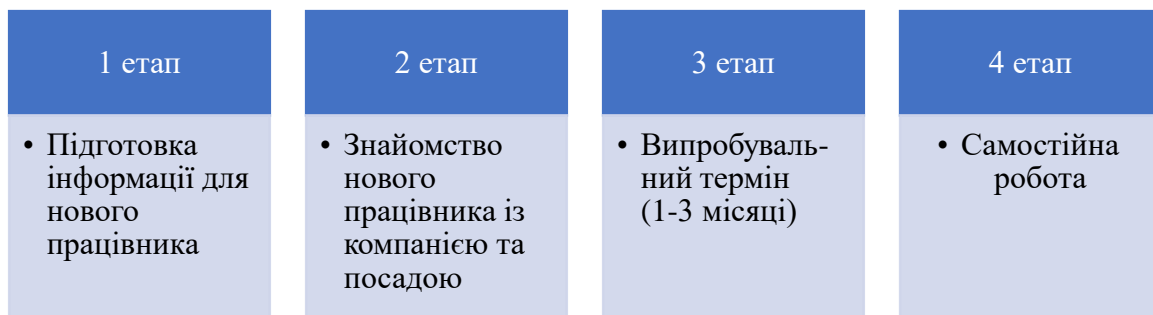


Рисунок 1 – Етапи реалізації технологій адаптації нового персоналу в ІТ компаніях

На першому етапі важливим є підготовка інформації для нового працівника (зазвичай підготовка здійснюється за день до виходу нового працівника) про особливості роботи в компанії, робоче місце працівника, організаційну структуру компанії, робочий графік тощо.

На другому етапі, який відбувається в перший день роботи працівника, нового працівника знайомлять із компанією та його посадою.

Третій – важливий етап роботи нового працівника в ІТ-компанії – випробувальний термін. Протягом цього періоду, який зазвичай складає 3 місяці, але може бути скорочений до одного-двох місяців, важливим є розуміння керівника про відповідність нового працівника займаній посаді, про його адаптацію до команди та задоволеність працівника умовами праці. Протягом цього періоду за працівником може бути закріплений ментор, який допомагатиме працівникові адаптуватись в колективі.

На наступному етапі за умови ефективного проходження попередніх, працівник адаптується і працює в компанії. При цьому працівникам, які займаються набором персоналу, важливим є аналіз ефективності прийняття нового працівника та пошук способів покращення залучення нового персоналу.

Окрім того, безпосереднє управління проектами в ІТ компаніях має свої особливості порівняно із іншими підприємствами. Це відображається і на процесі управління персоналом.

Аналіз управління персоналом доцільно проводити в такій послідовності, зважаючи на [1-6]: оцінити стан оплати праці та моральний клімат на підприємстві; плинність кадрів підприємства; аналіз показників рентабельності.

Проаналізовано стан управління персоналом ТОВ «Епам Системз».

ТОВ «Епам Системз» пишається своєю стабільною та добре скоординованою командою - професіоналами з цінними навичками, знаннями та досвідом. Повага до прав і потреб працівників, застосування підходів, орієнтованих на майбутнє, забезпечення постійного навчання та підготовки програм є основою управління персоналом.

Система управління персоналом гармонізована з законодавством України. Політика з управління персоналом регламентує процеси пошуку працівників, винагороди, кар'єрного зростання, навчання та розвитку. У своїй діяльності! ТОВ «Епам Системз» поважає особисті свободи, права та цінність людини, не допускаються будь-які форми утисків на робочому місці та поведінка, яка б розглядалася як образлива і неприйнятна.

Неприпустимою є дискримінація або надання переваг залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, віку, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [7].

Основними критеріями для прийняття рішень стосовно персоналу є кваліфікація працівника, професійні здібності, фактичні досягнення та інші критерії, пов'язані з роботою фахівця. Компанія підтримує та заохочує ініціативність і винахідливість працівників, сприяє розвитку та реалізації умінь і здібностей персоналу.

Стратегія управління персоналом спрямована:

- на залучення найкращих фахівців на ринку праці;
- забезпечення гідного рівня винагороди та заохочення працівників;
- розвиток потенціалу працівників;
- формування єдиної корпоративної культури.

ТОВ «Епам Системз» має розгалужену організаційну структуру.

На підприємстві розроблено посадові інструкції стосовно всіх посад, які існують в ТОВ «Епам Системз».

З таблиці 1 видно, що на ТОВ «Епам Системз» достатньо ефективного управління персоналом.

Таблиця 1

Аналіз управління персоналом ТОВ «Епам Системз»

Показник	Значення			Відхилення значень 2022р. від	
	2020р	2021р	2022р	2020р.	2021р
Коефіцієнт обороту з прийому, %	18,05	23,10	14,99	-16,98	-35,12
Коефіцієнт обороту вибуття, %	12,64	1,13	11,72	-7,27	939,85
Коефіцієнт загального обороту, %	30,69	24,23	26,70	-12,98	10,23
Коефіцієнт чистого доходу в розрахунку на 1 грн фонду оплати	60,67	71,36	81,47	34,27	14,17
Коефіцієнт валового прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці	7,62	9,60	13,55	77,85	41,12
Коефіцієнт чистого прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці	5,47	5,82	13,88	153,59	138,57

На ТОВ «Епам Системз» високий рівень плинності персоналу, проте це типовим для ІТ-компаній.

Високими є й значення коефіцієнтів обороту з прийому та вибуття ТОВ «Епам Системз». Коефіцієнт загального обороту персоналу ТОВ «Епам Системз» в 2022р. склав 26,7%, що на 12,98% менше порівняно із 2020р. та на 10,23% більше порівняно із 2021р. В 2019р. порівняно із 2018р. відбулось і значне звільнення працівників, оскільки коефіцієнт обороту вибуття зріс на 189,47%.

На ТОВ «Епам Системз» спостерігається зростання ефективності використання робочої сили.

Коефіцієнт чистого доходу в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці характеризує величину чистого доходу ТОВ «Епам Системз» на 1 грн фонду оплати праці. В 2022р. з кожної гривні, виплаченої в якості оплати праці ТОВ «Епам Системз» отримувало 81,47 грн чистого доходу, що на 34,27% більше порівняно із 2020р. та на 14,17% більше порівняно із 2021р.

Коефіцієнт валового прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці та коефіцієнт чистого прибутку на в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці на ТОВ «Епам Системз» за 2020-2022рр. також мали позитивну динаміку зростання.

В 2022 р. з кожної гривні фонду оплати праці ТОВ «Епам Системз» отримувало 7,62 грн валового прибутку. Значення показника в 2022р. зросло на 77,85% порівняно із 2020 р. та на 41,12% порівняно із 2021 р.

Коефіцієнт чистого прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці ТОВ «Епам Системз» в 2022р. склав лише 13,88%, тобто з кожної гривні фонду оплати праці ТОВ «Епам Системз» отримувало 13,88 грн чистого прибутку. Це на 153,59% більше порівняно із 2020р. та на 138,57% – порівняно із 2021р.

Висновки

Таким чином, проведений аналіз ефективності управління персоналом ТОВ «Епам Системз» показав, що протягом 2020-2022рр. підприємство мало недостатньо ефективного управління персоналом. На ТОВ «Епам Системз» високий рівень плинності кадрів, висока ефективність використання робочої сили. На підприємстві здійснюється підвищення професійного рівня працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Voynarenko M., Dzhedzhula V., Yefifanova I. Yu. Modeling of the Process of Personnel Motivation for Innovation Activity. WSEAS Transactions on Business and Economics. 2020. Volume 17. Pp. 467-477.
2. Сільченко І. А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2016. № 1. С. 91–95.
3. Сватюк О. Р., Захарец А. О., Ситник Й. С. Цифровізація управлінської праці HR-менеджера. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. 2022. № 2 (8). С. 210-222.
4. Єпіфанова, І. Ю., Дзеджула В. В. Фінансовий аналіз та звітність : електронний практикум комбінованого (локального та мережного) використання [Електронний ресурс]. 2-ге вид., доп. Вінниця : ВНТУ, 2022. 144 с.
5. Гакова М.В. Оцінка ефективності управління поведінкою персоналу підприємств готельно-ресторанного господарства. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 24. С. 101-105.
6. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2018. №1. С. 41-44.
7. Офіційний сайт ТОВ «Епам Системз». <https://careers.epam.ua/>.

Дзеджула Вячеслав Васильович – доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Колесников Юрій Сергійович – магістр, гр. МФКД-22м, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Dzhedzula Viacheslav V. - Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Kolesnikov Yuriy S. – master, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.