

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ АСПЕКТІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАКОРДОННИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ІТ-КОМПАНІЯХ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Зроблено аналіз особливостей побудови та функціонування корпоративної культури в ІТ-компаніях України та закордоном. Обґрунтовано доцільність побудови корпоративної культури в ІТ-сфері шляхом розроблення системи стимулювання на основі задоволення саме актуальних потреб працівників.

Ключові слова: корпоративна культура, актуальні незадоволені мотиви, система стимулювання потреб, ІТ-компанія.

Abstract

The analysis of features of corporate culture construction and functioning in the IT-companies of Ukraine and abroad is made. The expediency of building a corporate culture in the IT-sphere by developing an incentive system based on meeting the actual needs of employees is substantiated.

Key words: corporate culture, actual unsatisfied motives, system of stimulation of needs, IT-company.

Вступ

Сфера ІТ-послуг в Україні є однією з найрозвиненіших. Швидкі темпи зростання попиту на спеціалістів такого напрямку дозволяють фрілансерам переходити до організованої співпраці в межах ІТ-компанії. Проте, не всі програмісти, адміністратори, аналітики, системні інженери залишаються задоволеними умовами праці в колективі ІТ-компанії і змушені повертатися у «вільне плавання». Однією із причин такої колізії є незнання та невідповідність корпоративній культурі компанії.

Отже, метою роботи є покращення корпоративної культури ІТ-компаній шляхом врахування досвіду закордонних компаній.

Результати дослідження

Корпоративна культура – це набір правил та поведінкових моделей, що визначають, яким чином керівництво та співробітники компанії взаємодіють між собою та зовнішнім світом [1]. Слід зазначити, що це поняття трактується аналогічно вітчизняними та закордонними ІТ-компаніями. При цьому виділяють такі типи корпоративних культур [3], як первіснообщинна – стартапи; соціалістична – заробітна плата близька до мінімуму, але іншого виходу працівники не бачать; демократична – перед прийняттям рішення обговорюється в широкому колі; авторитарна – все вирішує шеф, ні з ким не радячись; капіталістична – всі працюють тільки заради грошей; релігійна – працівники вважають, що їх фірма найкраща; монархічна – керування передається «від батька до сина».

Разом із тим, корпоративна культура кожної компанії абсолютно оригінальна та має свій, відмінний від інших, шлях розвитку. Вона представляється багатьма чинниками: дрес-код, політика оплати праці, заохочень і покарань, але базовим серед них є ставлення керівництва до персоналу [1, 2]. Це головне джерело конфліктів.

Специфічний склад розуму ІТ-спеціалістів суттєво ускладнює конструктивний пошук спільної мови з керівництвом. Але не тільки вони не можуть почути свого співрозмовника. Іншою дійовою особою конфлікту може бути «дуже зайнятий» керівник, який не звертає уваги на скарги підлеглих, що призводить часто до занепаду корпоративної культури.

Конфлікт полягає в нерозумінні актуальних незадоволених мотивів працівників. В офісі може бути встановлено різноманітні настільні ігри, приставки Xbox та білі кімнатні капці [4], проте працівники можуть потребувати лише якісну кавову машину та функціональні робочі столи. Це є

яскравою ознакою пострадянської побудови бізнесу: керівник самостійно обирає систему стимулювання потреб без урахування актуальних незадоволених мотивів працівників.

Просте часткове копіювання досвіду гігантів ІТ-сфери заходу не приводить до позитивних результатів. Зокрема, корпоративна культура Google заснована на: нестандартних підходах до вирішення задач працівниками, відкритості та щирості взаємодії топ-менеджерів та розробників; орієнтації на можливості працівників та натхненних цілях. Для покращення морального та фізичного стану спеціалістів на робочому місці передбачено медичне страхування, перукарня, масаж, різноманітні настільні ігри, приставки Xbox та білі кімнатні капці [4].

Натхненні змінами та майбутніми звитягами молоді спеціалісти працюють з надією побудувати ІТ-компанію нового покоління, але зіткнувшись з байдужістю керівництва, повертаються до лав фрілансу.

Зниження відвідування заходів в позаробочий час, відмова від користування корпоративними бонусами та відсутність нових ідей – це перші ознаки занепаду корпоративної культури компанії.

Не дивлячись на занепад корпоративної культури в Україні, деякі ІТ-компанії все ж спромоглися цього досягти. АВ Soft кожного року організують кубок «Що? Де? Коли?», участь у якому беруть представники багатьох міст. Також влаштовуються чемпіонати з тенісу та кіберспорту. Щовівторка співробітники цієї компанії переглядають цікавий фільм, а потім обговорюють його під аромат свіжоспеченої піци [5].

Корпоративна культура шведсько-української компанії Beetroot заснована на балансі між роботою та сім'єю, через що працівники мають гнучкий робочий графік. В офісах тепла, дружня атмосфера зі спільними сніданками, кімнатними капцями та відсутністю дрес-коду. Компанія також надає можливість вивчення англійської та шведської мов [5].

НYS Enterprise організують не тільки корпоративи, а й командні тимбілдінги. Кожне свято залишається в пам'яті яскравими фотографіями, фотозонами, тематичними вечірками та подарунками. Щокварталу за підтримки Одеської Федерації Баскетболу відбувається турнір з баскетболу між шістнадцятьма ІТ-компаніями. НYS Enterprise не пропустили жодного турніру.

«Родзинкою» компанії Provectus є проведення лекцій та тренінгів [5]. Для професійного розвитку було створено спеціальну он-лайн платформу.

Висновки

Розглянуто поняття корпоративної культури ІТ компаній та особливості її побудови на прикладі як всесвітньовідомих гігантів, таких як Google та Netflix, так і вітчизняних. Визначено причини занепаду молодих стартапів та причетність до цього їх низької корпоративної культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Corporate Culture: веб-сайт. URL: <https://www.investopedia.com/terms/c/corporate-culture.asp> (дата звернення 24.02.2021).
2. Что такое корпоративная культура компании и как понять, что с ней не все в порядке?: веб-сайт. URL: <https://happymonday.ua/ru/shho-take-korporativna-kultura> (дата звернення 24.02.2021)
3. Семь типов корпоративной культуры ИТ-компаний: веб-сайт. URL: <https://www.itweek.ru/business/blog/business/2402.php> (дата звернення 24.02.2021).
4. Корпоративная культура Google: как в компании удерживают лучших сотрудников: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/ru/blog/korporativnaya-kultura-google-kak-v-kompanii-uderzhivayut-luchshih-sotrudnikov-2/> (дата звернення 24.02.2021).
5. О плюшках: как ИТ-компании развивают корпоративную культуру. веб-сайт. URL: <https://www.digest.pro/news/plyushkakh-kak-it-kompanii-razvivayut-korporativnuyu-kulturu/> (дата звернення 25.02.2021)

Сухоребра Ангеліна Сергіївна – студентка групи ЗБС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: suhorebraangelina@gmail.com.

Suhorebra Anhelina S. – Department of Information Technology and Computer Engineering, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: suhorebraangelina@gmail.com

Азарова Анжеліка Олексіївна – к. т. н., професор каф. МБІС, заст. декана ФМІБ з наукової роботи та міжнародного співробітництва, Вінницький національний технічний університет.

Azarova Anzhelika A. – Candidate of technical sciences, Professor of Management and security information systems department, Deputy dean of the Faculty of management and information security of research and international cooperation, Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia.