

РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-КОМПАНІЯХ

Сучасні компанії стали приділяти значну увагу питанням управління роботою своїх співробітників, що пов'язано з соціально-економічними проблемами, які накопичилися у соціумі та виражаються через незадоволеність зайнятих роботою, відсутністю кар'єрного росту, низькою оплатою праці. Питання ефективного управління персоналом актуальні для всіх компаній, у тому числі у сфері ІТ, оскільки під час їхньої діяльності доводиться долати вагомі організаційні, психологічні та соціальні проблеми.

Значний внесок у дослідження процесів розвитку управління людськими ресурсами у галузі ІТ внесли: Г.А. Дмитренко, В.О. Фремут, Г. Рааб, А. Шегда, В. Калінін. Однак у сучасному динамічному суспільстві повсякчас з'являються все нові методи управління персоналом (у тому числі й ІТ-компаніях), які потребують подальших досліджень.

Система матеріального стимулювання була і є потужним інструментом управління результатами, яких досягли працівники ІТ-компанії. Сучасна система матеріального стимулювання повинна базуватися на системі грейдів. Підхід грейдингування вперше запропонував Е. Хей. Грейдинг, який визначив розуміння даного поняття, як «процедуру або систему процедур з оцінювання та ранжування посад, результатом чого є розподілення посад за групами, відповідно до їхньої цінності для компанії» [2,с. 55].

На думку А. Гончаренка грейд - це група посад, котрі мають однакову цінність для ІТ-компанії. Кількість грейдів може бути від 5-7 до 20 залежно від розміру ІТ-компанії. Кожному грейду відповідає певний рівень окладу, або «вилка окладів», що може з часом переглядатися, але сама система грейдів залишатиметься незмінною [2, с. 56].

Сучасні ІТ-компанії досить активно використовують розглянуті методи управління персоналом. Наприклад, ІТ-компанія SoftServe є однією з найбільших в Україні. Її представництва працюють у Києві, Харкові, Дніпрі, Вінниці, Одесі, Чернівцях. Керівництво SoftServe в управлінні персоналом активно використовує метод грейдингування. Оплата праці та професійні обов'язки між співробітниками є чітко розподіленими. Даний метод управління стимулює кожного співробітника досягати більших результатів та рухатися «кар'єрною драбиною».

Також варто виокремити ще один з методів, який підвищує самооцінку кожного окремого співробітника та надає можливість впливати на діяльність ІТ-компанії – є метод творчих нарад. Він передбачає обговорення напрямів розвитку системи управління персоналом групою спеціалістів і керівників за участі підлеглих. Ефективність даного методу полягає в тому, що ідея, яка висловлена однією людиною, викликає у інших учасників обговорення нові ідеї, а ті в свою чергу породжують наступні ідеї, в результаті чого є потік нових ідей. Його мета – виявити багато варіантів напрямків вдосконалення системи управління персоналом ІТ-компанії [1, с. 73]. Використання даного методу об'єднує колектив, надає можливість кожному співробітнику приймати участь у творчому процесі пошуку ідей розвитку компанії. Метод творчих нарад також сприяє пошуку найбільш креативних та нестандартних ідей для розвитку ІТ-компанії.

Досить ефективним методом управління колективом ІТ-компанії є морфологічний аналіз. Він є засобом вивчення комбінацій варіантів організаційних рішень, пропонованих для здійснення окремих функцій управління персоналом. Його ідея полягає в тому, щоб складне завдання розбити на дрібні підзадачі, які легше вирішувати окремо. При цьому передбачається, що рішення складного завдання складається з рішень підзадач [1, с. 78]. Цей метод є досить ефективним у вирішенні великих та багатоаспектних проблем. Знайти єдине складне рішення набагато простіше, попередньо розбивши його на декілька невеликих та простих рішень.

Найбільш ефективні зміни системи управління персоналом досягаються в тому випадку, коли застосовується система методів у комплексі, що дозволяє

поглянути на об'єкт удосконалювання з усіх боків та допомагає уникнути прорахунків

Отже, впровадження досліджених систем мотивації та оцінювання працівників сприяє підвищенню ефективності управління персоналом, що впливає на ефективність роботи ІТ-компанії. Ці методи є найбільш ефективними, оскільки вони допомагають отримати найбільш оптимальний результат з мінімальним використанням часових, людських та фінансових ресурсів.

Найбільший вплив на результативність використання цих методів справляє особистість керівника ІТ-компанії. Адже саме від його особистості, психологічних навиків, досвіду управління та уміння спілкуватися з підлеглими залежить ефективність кожного розглянутого методу управління співробітниками ІТ-компанії окремо та їх всіх у комплексі.

Література

1. Болквадзе Н., Гетьман Т. Сучасні методи мотивації персоналу ІТ-компанії. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. № 22. С. 72-83.
2. Гончаренко А. Грейдуйорованна шкала. *Бізнес*. 2018. №49 (672). С. 55-56.