

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ У СФЕРІ ІТ

Попов С.І., студент

*Науковий керівник: Шевчук О.А., к.е.н., доцент
Національний технічний університет України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Сфера ІТ - одна з найпотужніших і в той же час вона динамічно розвивається. Якщо ще півстоліття тому комп'ютери були величезною розкішшю, то зараз вони інтегровані практично в кожен аспект нашого життя: робота, навчання, розваги, покупка товарів, переміщення, т. і. З огляду на значний попит з'явилося безліч ІТ - компаній, що спеціалізуються на випуску різноманітної продукції для кожного сегмента ринку. Нарощування обчислювальних потужностей компанії безсумнівно є важливою частиною в її політиці. Але зараз це вже стає більш повсякденним, таким, як воно має бути. Чому ж досі в цій сфері існує напружена конкуренція? Відповідь криється в людському капіталі компанії. Але для розвитку його потенціалу потрібно чітке і структуроване управління. Отже, метою запропонованої роботи стало дослідження ролі управління людським капіталом на успішність компанії.

Загальновідомо, що людський капітал - це ключовий фактор розвитку в економічному середовищі. Він вбирає в себе всі ті знання, вміння і навички, які людина може запропонувати людству. Саме цей вид капіталу є найбільш цінним в будь-якому з підприємств, так як формує його поточні можливості, інноваційну діяльність, продуктивність, і, відповідно, конкурентоспроможність.

Кожна компанія самостійно вибирає підхід до співробітників і тут спостерігаються дві основні тенденції: підхід як до робочої сили і як до капіталу.

Перший підхід базується на використанні людського потенціалу, як ресурсу - беруть, що є на даний момент без будь-якої віддачі. Такий метод абсолютно неефективний, так як здатності людини не будуть розвиватися з часом і вона не зможе слідувати тенденціям сучасного ринку. Якщо в інших галузях таке є допустимим (хоча і небажаним), в ІТ така компанія приречена з самого початку.

Другий спосіб полягає в постійному послідовному інвестуванні в людський капітал, як в поточний, так і в майбутній. З цим пов'язаний вклад організацій в освіту, науку, здоров'я, культуру, безпеку, які формують всі позитивні умови для цінного співробітника. ІТ компанії мало не відповідальніше за всіх відносяться до даного методу. Тому

ми і будемо розглядати їх як приклад управління людським капіталом.

Грамотне управління людським капіталом є досить складною і трудомісткою роботою. Тому зазвичай її поділяють на певні етапи, які в сукупності формують цілу картину. Розглянемо ці етапи на прикладі відомої і успішної фірми – Facebook [1]. Виконавчий директор і засновник компанії Марк Цукерберг доклав багато зусиль для свого дітища, але без грамотних співробітників, і не менш грамотного до них підходу, компанія ніколи не доросла б до поточних масштабів.

Перше, що роблять при управлінні людським капіталом - це планування. На цьому етапі розраховується необхідна кількість місць для кожного обов'язку. Відповідно визначається розмір заробітної плати і пільг для кожного майбутнього працівника. У Facebook все організовано на найвищому рівні - компанія завжди чітко знає, скільки їй потрібно працівників для кожного завдання. При цьому кількість місць розраховано так, щоб підтримувалася гідна зарплата, вище, ніж у конкурентів. Про правильний підхід також свідчить відчуття співробітників в безпеці - вони точно знають, що завтра не залишаться без робочого місця.

Після визначення кількості робочих місць йде найм персоналу та відбір найбільш відповідних кандидатів. Найчастіше проходить ряд співбесід для визначення їхнього поточного рівня і потенціалу, який вони зможуть реалізувати в компанії в майбутньому. У компанії Facebook завжди проходить кілька співбесід, після яких компанія має чітке уявлення, з ким матиме справу. У разі невдачі кандидата, йому завжди пропонують спробувати ще раз, і в разі згоди, з ним зв'яжуться при появі нової аналогічної вакансії найближчим часом.

Далі необхідно підготувати майбутніх співробітників до роботи. У зв'язку з цим проводиться профорієнтація, адаптація та навчання. Це потрібно для того, щоб людина відчувала себе на роботі, як вдома. Facebook для реалізації перших двох пунктів використовує екскурсії своїми офісами і мітапи (зустрічі) з нинішніми працівниками, які можуть відповісти на ваші запитання, такі як, їх звичайний робочий день в компанії або як змінилося їхнє життя. Також компанія розуміє, що людину потрібно підготувати до методів і технологій, що використовуються в компанії. Для цього створені різноманітні інтернатури і стажування для введення людини в курс справи. Тут варто зазначити, що для залучення школярів і студентів створюються різноманітні курси на відомих платформах (Coursera, Udemy).

Після проходження даних етапів укладається контракт між компанією і новим співробітником. У компанії Марка Цукербегра сюди входять: договір про надання робочого місця, страхування (соціальне і медичне), розмір зарплати за попередньою домовленістю, умови роботи і багато іншого.

Для подальшої успішної роботи та утриманні співробітників в компанії використовують додаткові прийоми. У компанії Facebook головним є мотивація. Для цього в офісі завжди створюється кімната відпочинку з настільними іграми, приставками та ігровими автоматами. На території також розташовані кафе та їдальні, де працівники можуть поїсти безкоштовно. Цукерберг вважає, що продуктивність роботи безпосередньо залежить від здоров'я і настрою співробітників, тому пропонує своїм колегам відвідувати спортзал або секцію за рахунок компанії. Є непогані пільги з приводу народження дітей (4-х місячна оплачувана відпустка після народження малюка + разова премія в 4000 \$).

Таким чином, результати проведеного нами дослідження показують, які чималі інвестиції робляться в людину для роботи в компанії. Але це виправдовується. Люди генерують нові ідеї, намагаються реалізувати їх усередині компанії, працюють на повну віддачу, рекламують компанію в позитивному світлі. Вони готові і далі працювати на цю компанію, відкидаючи інші пропозиції, вона стає їх другою домівкою. В результаті у компанії з'являються нові продукти, вона отримує більше прибутку, починаються дослідження нових ідей, втілення їх в життя. Компанія зростає, робочих місць стає більше, користі для світу, відповідно, теж.

Також важливо відзначити, яку роль це відіграє для ІТ компаній в Україні. Сьогодні, провідні компанії SoftServe, Luxoft, GlobalLogic використовують подібні методи, що і Facebook колись почав використовувати і використовує донині. Як результат, кількість працівників тільки зростає з кожним роком, кількість офісів і міст розширюється, продуктів стає все більше. Це означає, що інвестиції в людський капітал зараз є основними і з вмілим управлінням принесуть прибуток.

Література.

1. Салливан Дж. Удивительная практика управления талантами в Facebook. [Электронный ресурс] / Дж. Салливан. – Режим доступа : <https://www.acenter.ru/article/udivitelnaya-praktika-upravleniya-talantami-v-facebook-chast-1>