

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК 336.551

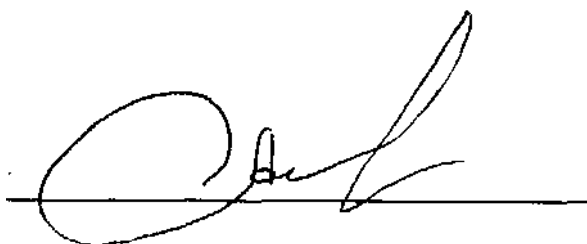
Артухевич

Александр Валентинович

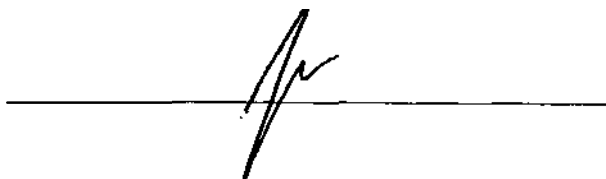
Разработка методик управления персоналом IT-организаций

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание степени магистра экономических наук по специальности: 1-27 80
01 «Экономика и организация производства»



Научный руководитель:
Беляцкая Татьяна Николаевна
кандидат экономических наук, доцент



Минск 2017

КРАТКОЕ ВВЕДЕНИЕ

В инновационной экономике достижение хозяйствующим субъектом высоких результатов деятельности напрямую зависит от эффективного использования имеющегося у него потенциала, основу которого составляют экономические ресурсы.

Персонал является носителем интеллектуального потенциала и человеческого капитала хозяйствующего субъекта и ключевым ресурсом обеспечения доходности и развития современной компании. В этих условиях усиливается внимание к проблеме обоснования затрат на персонал, призванных поддерживать потенциал доходности как самого работника, так и компании-работодателя для обеспечения конкурентоспособного производства.

Несмотря на положительную динамику развития сферы информационных технологий, на белорусском рынке труда в данной области сложилась непростая ситуация, причем как для работодателей, так и для самих IT-специалистов.

Причиной тому являются:

- отсутствие четкой классификации IT-специалистов и системы, позволяющей определить уровень их квалификации;
- неграмотность руководства многих компаний в сфере информационных технологий, в силу этого – неспособность определить, какой именно специалист нужен;
- относительная новизна многих IT-специальностей и недостаточность образовательной базы выпускников белорусских вузов, отсутствие комплексного подхода в подготовке IT-специалистов.

Актуальность темы выбранной работы можно определить следующим образом: привлечение, использование, развитие IT-персонала требует соответствующих затрат работодателя, которые должны обеспечить желаемый экономический результат. В принятии решений о направлениях и величине затрат на персонал участвует множество субъектов управления, действия которых требуют координирования.

Целью данной магистерской работы является теоретическое обоснование затрат на персонал в IT-компаниях, разработка мероприятий по сокращению затрат на персонал, не снижая при этом эффективности деятельности предприятия.

Объектом исследования данной работы является сфера трудовых отношений в IT-компаниях ООО «Интетикс Бел», «ITplus» и «Webcom Media».

Предметом работы является исследование затрат на персонал организации (предприятия).

Задачи исследования, способствующие достижению поставленной цели:

- раскрыть виды затрат на персонал;
- изучить основные подходы к измерению затрат на персонал организации;
- ознакомиться с организацией труда в IT-сфере в Республике Беларусь;
- провести анализ затрат на персонал в IT-компаниях;
- предложить методику оптимизации затрат на персонал в IT-компаниях, не снижая эффективности их деятельности.

В работе использованы труды авторов книг и статей, способствующих раскрытию целей, задач и сущности данной темы: Гейца И.В., Филиной Ф.Н., Бухалкова М.И., Кибанова А.Я., Абалкина Л.И., Пригожина А.И., Квитковской П., Стенли Л. Брю, Блинова А.О., Мальцева С.

Информационную базу диссертационной работы составили нормативные правовые акты Республики Беларусь; постановления и распоряжения Правительства Республики Беларусь; статистические данные службы государственной статистики; информация финансово-экономического характера по теме исследования, опубликованная в периодической печати и размещённая в справочных правовых системах и сети Интернет; материалы специализированных агентств; отчетность, внутренние нормативные документы IT-компаний и авторские расчеты.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Цель и задачи исследования. Целью данной магистерской работы является теоретическое обоснование затрат на персонал в IT-компаниях, разработка мероприятий по сокращению затрат на персонал, не снижая при этом эффективности деятельности предприятия.

Задачи исследования, способствующие достижению поставленной цели:

- раскрыть виды затрат на персонал;
- изучить основные подходы к измерению затрат на персонал организации;
- ознакомиться с организацией труда в IT-сфере в Республике Беларусь;
- провести анализ затрат на персонал в IT-компаниях;
- предложить направления оптимизации затрат на персонал в IT-компаниях, не снижая эффективности их деятельности.

Объектом исследования данной работы является сфера трудовых отношений в IT-компаниях ООО «Интетикс Бел», «ITplus» и «Webcom Media».

Предметом данного исследования является исследование затрат на персонал организации (предприятия).

Выбор объекта и предмета исследования обусловлен значимостью проблемы снижения затрат на персонал в IT-компаниях, не снижая эффективности их деятельности.

Положения, выносимые на защиту.

1. Развитие теоретико-методологических представлений о составе и содержании затрат на предприятии, уточнение экономической сущности видов затрат на персонал, систематизация признаков затрат по видам; анализ основных подходов к измерению затрат на персонал; систематизация организационно-экономических факторов, влияющих на размер затрат в организации; определение сущности организации труда в IT сфере, видов затрат на персонал. Это позволяет комплексно оценить уровень затрат на персонал IT-предприятия, конкретизировать пути их снижения и выработать стратегию деятельности предприятия по повышению эффективности использования человеческого ресурса в IT-компаниях, не снижая эффективности их деятельности.

2. Определение основных направлений и методики оптимизации затрат на IT-предприятиях, содержащие новые подходы к эффективному использованию материальных и нематериальных ресурсов, которые позволят качественно улучшить работу IT-предприятия.

Основная научная идея работы заключается в формировании на IT-предприятии комплексной системы управления затратах на персонал, используя как материальные, так и нематериальные ресурсы, для обеспечения устойчивого роста не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе.

Методы исследования: аналитический метод, аналитическо-исследовательский метод - для конкретных трудовых процессов на предприятии, метод сравнения, оперативный анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Научная новизна результатов исследования заключается в следующем:

- представлен анализ развития организации труда в IT-сфере в Республике Беларусь;
- впервые комплексно представлен анализ затрат на персонал для компаний: СООО «Интетикс Бел», «ITplus» и «Webcom Media»;
- разработаны методические рекомендации по управлению затратами на персонал для крупных и средних IT-компаний.

Практическая значимость исследования определяется его прикладным характером и направленностью. Результаты исследования и анализа затрат на персонал для компаний: СООО «Интетикс Бел», «ITplus» и «Webcom Media» имеют практическую ценность для высших и средних руководящих специалистов IT-сферы, менеджеров IT-проектов, управленческих подразделений средних и крупных IT-компаний при совершенствовании системы управления затратами на персонал.

Публикации. В процессе написания работы, были опубликованы 2 статьи в научных сборниках:

- Тема: «Методика рентабельности инвестиций в человеческие ресурсы IT-предприятий» в сборнике материалов VII Международной научно-практической конференции «Topical areas of fundamental and applied research VII». North Charleston, USA, 2016.

- Тема: «Аналитика больших данных: вызовы и решения» в сборнике материалов X Международной научно-практической конференции «Topical areas of fundamental and applied research X». North Charleston, USA, 2016.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из оглавления, введения, трех глав основного текста, заключения, списка использованной литературы.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «**Состав и содержание затрат на персонал**» уточнена суть понятия «затраты на персонал». Дана классификация видов затрат на персонал по степени его активности (способности приносить доход в будущем), целевому назначению, источникам финансирования, времени возмещения (долговременные и текущие), месту возникновения и другим классификационным признакам. Определены основные подходы к измерению затрат на персонал в организациях. В результате исследования теоретических основ затрат на персонал выявлены факторы, определяющие эффективность и значимость материальных ресурсов как для IT-предприятия, так и для IT-отрасли в целом.

Во второй главе «**Анализ затрат на персонал в IT-компаниях**» проанализированы особенности белорусского рынка труда для IT-специалистов, а также произведен качественный сравнительный анализ затрат на персонал в крупных и средних IT-компаниях на примере СООО «Интетикс Бел», «ITplus» и «Webcom Media».

В третьей главе «**Направления оптимизации затрат на персонал в IT-компаниях, не снижая эффективности их деятельности**» рассмотрены и проанализированы методы снижения расходов на персонал: отказ от альтернативных форм занятости, «хирургические» сокращения, повышение продуктивности, «замораживание найма», «замораживание карьерного роста», внедрение новых технологий управления персоналом, аутсорсинг и другие методы. По итогам произведенной работы выделены самые действенные методы, минимально задевающие интересы ключевых работников:

- отказ от услуг внештатных сотрудников;
- увольнение низкорезультативных работников;
- широкое использование методов и инструментов, увеличивающих продуктивность;
- внедрение новых технологий;
- выведение на аутсорсинг тех направлений деятельности (на долгое время), где сильно изменяется уровень рабочей нагрузки.

Выделены основные направления и определена методика оптимизации расходов на персонал в IT-компаниях, которая может быть кратко представлена в виде следующих пунктов:

- оценка перспективности выполняемых задач;
- оценка эффективности работы ключевых сотрудников;
- упрощение организационной структуры;

- учёт всех видов возможных расходов на персонал и усиление контроля за ними путём введения в штат квалифицированных финансистов;
- разбиение бюджета по статьям и контроль за формированием бюджета компании в последующие периоды.

Библиотека БГУИР

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В инновационной экономике достижение хозяйствующим субъектом высоких результатов деятельности напрямую зависит от эффективного использования имеющегося у него потенциала, основу которого составляют экономические ресурсы.

Персонал является носителем интеллектуального потенциала и человеческого капитала хозяйствующего субъекта и ключевым ресурсом обеспечения доходности и развития современной компании. В этих условиях усиливается внимание к проблеме обоснования затрат на персонал, призванных поддерживать потенциал доходности как самого работника, так и компании-работодателя для обеспечения конкурентоспособного производства. Затраты на персонал как экономическая категория приобретают новый экономический смысл и должны рассматриваться как неотъемлемый элемент инвестиционного процесса с целью формирования человеческого капитала как нематериального актива компании.

Понятие «затраты на персонал» не является новым в экономической науке, однако до сих пор не существует его однозначной трактовки в нормативно-правовых документах и ведущими учеными-экономистами.

Расходы на персонал – общий размер кадровых расходов организации, включающий:

- повременную и сдельную заработную плату;
- все виды премиальных выплат;
- стоимость социальных льгот;
- издержки на спецодежду, оборудование бытовых помещений и т. п.;
- взносы организации в фонды государственного социального страхования.

Расходы на персонал находятся под влиянием таких факторов, как требования законодательства, уровень налогообложения, договорное или ожидаемое повышение тарифных ставок, изменение в численности и структуре кадров, массовое повышение квалификации и т. д.

Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации производится по двум группам затрат: первоначальные и восстановительные. Первоначальные затраты (издержки приобретения) включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Конкретный состав затрат зависит от целей оценки и доступности данных. Восстановительные затраты (издержки замещения) – это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции.

Они включают затраты на приобретение нового специалиста, его обучение (ориентацию) и затраты, связанные с уходом работающего.

Стоимость рабочей силы определяется затратами на поддержание жизни рабочего и должного уровня работоспособности, его достаточное обучение, образование и воспроизводство. Эти затраты значительно зависят от уровня экономического развития страны, природно-климатических условий, интенсивности и сложности труда, занятости женщин и детей. Стоимость рабочей силы проявляется в виде з/п, на которую дополнительно оказывают влияние ситуация в экономике и на рынке труда.

Калькуляция расходов по содержанию персонала является основой деятельности в области планирования, так как позволяет сопоставить фактические и плановые издержки, а также результаты за прошлые периоды.

Цель планирования расходов по содержанию персонала, ориентированного на производительность – обеспечить фактору «расходы по содержанию персонала» правильную значимость в организации. Каждый ответственный за расходы по месту их возникновения должен сознавать, что его расходы по содержанию персонала необходимы для успеха организации. Только постоянное выяснение причин возникновения и контроль издержек на содержание персонала могут обеспечить экономическую эффективность руководства организации.

Средством управления расходами по содержанию персонала могут быть сравнительные анализы деятельности однотипных организаций в разрезе показателей: расходов по содержанию персонала в процентах к объёму продаж; к прибыли; к объёму произведённой продукции; в соотношении с производственными расходами; с расходами на оплату труда относительно дополнительных расходов на оплату труда и т. п.

Сокращая затраты на персонал, очень многие компании преследуют единственную цель – краткосрочный рост денежных потоков. Поскольку долговременные последствия подобных решений редко анализируются (тем более, оцениваются в денежном выражении), стратегическое развитие компании может затормозиться. Оптимизируя издержки, очень важно учитывать более широкий круг целей:

- сокращение общих затрат на рабочую силу;
- сокращение премий и льгот;
- снижение угрозы увольнения ключевых работников;
- обеспечение приоритета в принятии на работу ранее уволенных сотрудников (по мере улучшения экономической ситуации) ;
- предотвращение демотивирующего воздействия на работников политики снижения затрат;

- пересмотр рабочей нагрузки;
- увеличение производительности труда;
- уменьшение количества недостаточно квалифицированных работников;
- сокращение работников, показывающих нестабильные результаты;
- сокращение расходов, связанных с расторжением договоров найма, увольнением, судебными разбирательствами и прочее;
- снижение расходов на аутсорсинг персонала;
- минимизация репутационных потерь и проблем, связанных с ухудшением имиджа работодателя.

Избегать следует методов снижения затрат, использование которых помогает сократить расходы в краткосрочной перспективе, но ведет к серьезным негативным последствиям:

- склонение работников к увольнению по собственному желанию;
- использование принудительных отпусков для сокращения расходов на оплату труда.

Основными направлениями снижения затрат на специалистов в IT-компаниях, можно считать: сокращение штатов и оптимизация структуры, перевод специалистов на удаленную работу, качественный анализ затрат компании и т. д.

Конечно, выше предложенные направления нельзя считать непреложной истиной и безоговорочно правильным.

Для того, чтобы действительно оптимизировать затраты определенной IT-компания необходимо отдельно рассматривать каждый случай.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

1–А. Амелин, М.А. Методика рентабельности инвестиций в человеческие ресурсы IT-предприятий / М.А. Амелин, А.В. Артухевич // Topical areas of fundamental and applied research VII: материалы VII Международной научно-практической конференции, North Charleston, 19-20 октября 2015 г.: в 2 ч. / CreateSpace. – North Charleston, USA, 2016. – С. 228–236.

2–А. Амелин, М.А. Аналитика больших данных: вызовы и решения / М.А. Амелин, А.В. Артухевич // Topical areas of fundamental and applied research X: материалы X Международной научно-практической конференции, North Charleston, 7-8 ноября 2016 г.: в 3 ч. / CreateSpace. – North Charleston, USA, 2016. – С. 157–164.

Библиотека БГУИР