

УДК 004.738.5

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВАМИ ІТ ІНДУСТРІЇ

Дмитро ХИЖНЯК

магістрант

Науковий керівник: **Наталія ПАВЛЕНЧИК**

д-р. екон. наук, професор

кафедри економіки та менеджменту

Львівський державний університети фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

Управління бізнесом керує координацією та організацією підприємницької діяльності. Менеджери та директори мають повноваження та відповідальність наглядати за організацією та приймати рішення. Розмір керівництва може варіюватися від однієї особи в компанії до тисяч менеджерів у різних країнах. Рада директорів визначає політику у великих корпораціях, яку згодом проводить генеральний директор або головний виконавчий директор. Мета менеджменту полягає в тому, щоб об'єднати людей для досягнення тих самих намічених цілей і цілей шляхом ефективного використання наявних ресурсів.

Управління людськими ресурсами включає процеси та інструменти, які покривають практично кожен етап життєвого циклу працівника компанії: прийняття на роботу, навчання і розвиток, менторство і коучінг, оцінка продуктивності, дослідження залученості та задоволеності, розробка та впровадження корпоративної культури, та ін. У більшості класичних українських підприємств, роль HR-менеджера є доволі обмеженою. Зазвичай вона включає процес прийняття кандидата на посаду, та розробку корпоративної культури. Значна частка процесів ігноруються, часто використовуються застарілі методи та підходи до управління людськими ресурсами.

Як один з елементів інноваційної діяльності варто розглянути методи структуризації управління в організації. Структура управління разом із

розміром організації та рівнем централізації є аспектами, які впливають на інноваційний процес [1]. На підприємствах ІТ індустрії програмної продукції дедалі більшої популярності набирає використання горизонтальної структури управління. У цій моделі також існує лідер, наприклад, виконавчий директор, який приймає стратегічні рішення. Працівники та менеджери можуть номінально працювати у функціональних відділах, але зазвичай вони працюють через функціональні межі, створюючи проектні команди та робочі групи без ієрархічних зв'язків між різними групами [2]. Як зазначають Павленчик Н. та ін. [3], управлінська креативність забезпечується не лише особистісними якостями та властивостями одного менеджера чи керівника підприємства, але поєднанням подібних рис членів усього колективу. У цьому випадку більшу перевагу нададуть горизонтальній структурі управління, оскільки вона дає достатньо можливостей для розкриття сильних сторін кожного окремого члена команди.

Базуючись на огляді описаному вище, було складено опитування, метою якого є збір інформації про методи бізнес менеджменту, що застосовуються на відчизняних підприємствах для виявлення характерних відмінностей у процесах менеджменту ІТ-компаній та компаній з інших сфер. Опитування проводилось у стандартизованому форматі он-лайн анкети. До нього було залучено понад 200 працевлаштованих громадян України.

Наявність посади HR-менеджера у компанії позитивно впливає на мотивованість співробітників, відкритість до змін, рівень задоволеності посадою та менеджментом у компанії. Також, варто відзначити що наявність HR-менеджера залежить від розміру компанії (кількості працівників). У невеликих компаніях, що налічують менше 50 працівників, посада HR-менеджера зустрічається лише у 25% опитаних. У той час, як у більших компаніях посада наявна у 63.5% випадків. Але теорія про те, що описані вище показники залежать від розміру компанії буде хибною. Більше того, невеликі компанії показують вищі значення, не зважаючи на те, що посада HR-менеджера у них наявна рідше.

Використання методу статистичного групування дозволило виявити вплив рівня задоволеності керівництвом підприємства на мотивацію працівників. На рис. 1 представлені кластери даних, що відповідають певним рівням мотивації (на осі X) і задоволеності рівнем менеджменту компанії (на осі Y). Розмір кожного кластера відповідає відсотковому співвідношенню кількості відповідей, отриманих під час опитування. Отже, можна зробити висновок, що мотивація працівників зростає, коли вони задоволені керівництвом компанії.

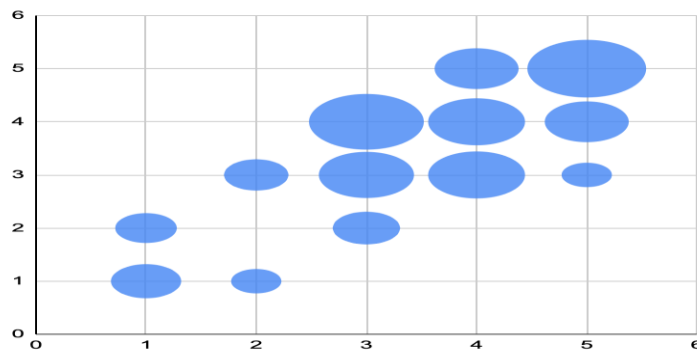


Рис. 1. Кластерна діаграма, що показує зв'язок між задоволеністю керівництвом компанії та мотивацією співробітників.

Отже, не зважаючи на наявність певних проблем у процесах управління підприємствами ІТ індустрії, ця сфера розвивається за рахунок інноваційних методів управління персоналом та налагоджених процесів притоку і утримання кваліфікованих кадрів. Наявність HR-менедера, посаду яку на класичних підприємствах часто плутають з посадою рекрутера, є важливою складовою для покращення процесу управління компанії та підвищення задоволеності працівників. Варто зазначити, що більшість з описаних процесів буде вимагати певних ресурсно-фінансових затрат. Тому, перш за все, підприємствам необхідно сформулювати чітку стратегію переходу до оновлених процесів та нарощувати свій ресурсний потенціал.

Список використаних джерел:

1. Омар А., Мюррей П. А., Шахнаваз М., Двіведі Ю. К., Рашті С. Оцінка факторів впровадження ІТ-інновацій на організаційному рівні серед

глобальних компаній Журнал інновацій та знань. 2022. Т7 №3. DOI: 10.1016/j.jik.2022.100213.

2. What Does Horizontal Organization Mean? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smallbusiness.chron.com/horizontal-organization-mean-4461.html> (2022).

3. Pavlenchuk, N., Pavlenchuk, A., Skrynkovskyy, R., Tsyuh, S. The influence of management creativity on the optimality of management decisions over time: An innovative aspect. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 2023. Т10 №3. С 498-514. DOI: 10.15549/jeecar.v10i3.1318