

**Електронний додаток до матеріалів
Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції**

**«КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»**

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліbermanу

Тези доповідей

19 листопада 2021 року
м. Харків, Україна

Харків
2021

Рекомендовано на засіданні вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол № 5 від 03.11.2021 р.), вченої ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 11 від 19.10.2021 р.)

Рецензенти: **Криворучко Оксана Миколаївна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету;

Назарова Галина Валентинівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

Перерва Петро Григорович – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри організації виробництва та управління персоналом Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 19 листопада 2021 р. Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2021. 92 с. Укр. мова, англ. мова

Наведено результати наукових досліджень учасників, проведених у рамках шістнадцятої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики», присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману. Розглянуто питання теоретичних і прикладних засад формування та активізації інноваційних процесів на всіх економічних рівнях відносин в Україні, управління розвитком діяльності підприємств в умовах міжнародної конкуренції, проблем розвитку національної інноваційної системи та інноваційної діяльності підприємств. Видання складається зі збірки тез доповідей учасників конференції на електронному носії.

Видання може бути корисним для використання у подальших наукових дослідженнях, для формування практичних рекомендацій та управлінських рішень з підвищення конкурентоспроможності й інноваційного розвитку економіки. Рекомендовано фахівцям різних галузей економіки, державним службовцям, представникам бізнесу, науковцям, освітніх і громадських організацій, науковцям, аспірантам і студентам економічних спеціальностей.

Формування конкурентних переваг ІТ-компанії в контексті розвитку людського капіталу

Курильченко Максим Сергійович,

магістрант кафедри економіки та підприємництва ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(м. Харків, Україна);

Піддубна Людмила Іванівна, доктор економічних наук, професор
кафедри міжнародної економіки та підприємництва ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(м. Харків, Україна), e-mail: l.i.poddubnaya@gmail.com

Для ІТ-бізнесу конкурентні переваги – це формування певної унікальності компанії, набір складових, які вигідно відрізняють компанію від інших у галузі. З цієї точки зору, створення унікальної корпоративної культури ІТ-компанії, орієнтованої на розвиток людського капіталу, і виступає способом отримання конкурентних переваги.

Сьогодні корпоративна культура є одним із інструментів об'єднання співробітників компанії і багато в чому впливає на їх мотивацію і ступінь їх залученості, а отже, на ефективність самого бізнесу. Інакше кажучи, конкурентоспроможність компанії залежить від конкурентоспроможності його працівників. Для ІТ-ринку проблематика плинності кадрів є чуттєвою, тому побудова ефективної корпоративної культури в контексті формування саме людського капіталу компанії є важливою управлінською задачею та її конкурентною перевагою.

Взагалі, корпоративна культура найчастіше розглядається як «сукупність моделей поведінки, які придбані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, що показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації» [1]. Дослідження проблематики формування корпоративної культури присвячені науковій праці М. Мексона, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Т. Діал, А. Кеннеді, Р. Геллегера, К. Камерона, Г. Хофштеде,

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

А. Воронкової, Г. Назарової, О. Золотарьової, І. Мажура, О. Кузьміна, В. Павлова, О. Харчишиної, Г. Хаєта та ін.

Головна мета корпоративної культури – формування ефективного людського капіталу ІТ-компанії через створення переваг для своїх співробітників.

Фахівці для оцінки актуальності поточних цінностей компанії рекомендують використовувати концепцію спіральної динаміки, що дає ключі до визначення типу культури («Вживання», «Приналежність», «Сила», «Правила», «Результат», «Злагода», «Творчість»), що допомагають зрозуміти поточну атмосферу в колективі та цінності, що їм поділяються [3].

Сам людський капітал складається із загальної і професійної підготовки працівників, рівня його трудової активності, стану здоров'я, досвіду, мотивації та творчих здібностей.

З метою розвитку людського капіталу в ІТ-компаніях регулярно проводиться моніторинг інтересів і поглядів співробітників, результати якого в подальшому реалізуються через корпоративну культуру.

Моніторинг проводиться у формі анонімного інтернет-опитування та може включати такі питання: «Що би Ви хотіли бачити в нашому офісі? Який спільний захід Вам хотілося відвідати чи провести разом із колегами? Чи підтримуєте Ви проведення свят разом із родиною та дітьми?» тощо.

Також необхідно підтримувати комунікації всередині компанії різними каналами (корпоративний чат, внутрішні соціальні мережі, html-розсилки, корпоративний портал тощо).

Також важливо пам'ятати, що для сучасного ІТ-спеціаліста найчастіше професійне зростання важливіше за кар'єрне. Тобто гарний розробник програмного забезпечення прагне стати ще кращим, а ні посісти посаду менеджера.

Мотивування таких співробітників можливе через організацію навчання, тренінгів, що сприятиме їх професійному зростанню та

усвідомленню важливості для компанії. Основне завдання компанії в цьому напрямку – побудова ефективної мотиваційної системи, орієнтована на стратегічні завдання компанії.

Таким чином, можливо сформулювати такі принципи побудови корпоративної культури ІТ-компанії, які спрямовані на формування ефективного людського капіталу та забезпечення конкурентної переваги на ІТ-ринку:

- створення системи найму, навчання та стимулювання співробітників, за якої вони розділяють мету та цінності компанії та працюють на їх досягнення;
- постійне підвищення професійного рівня провідних спеціалістів;
- організація безперервного обміну інформацією між співробітниками для уявлення про реальний стан справ компанії та зміну ситуації в режимі реального часу [2];
- організація спільних свят і відпочинку з метою підтримання корпоративного духу;
- формування усвідомлення міцності фінансового стану компанії у поєднанні із чітким баченням напрямів і шляхів її розвитку;
- постійне удосконалення механізмів стимулювання співробітників;
- впровадження системи соціального захисту співробітників;
- застосування гнучких форм ефективної, індивідуальної і колективної роботи ІТ-компанії.

Сьогодні корпоративна культура для ІТ-компаній набула особливого значення, вона є не просто ефективною формою організації, а й засобом досягнення конкурентних переваг. При цьому саме людський капітал ІТ-компанії безпосередньо впливає на результати її діяльності і сприяє розвитку самої компанії через знання і навички людей.

Секція 1. Стратегічне управління конкурентоспроможністю та інноваційною діяльністю

Література

1. Золотарьова О. В. Зарубіжний досвід формування корпоративної культури та можливості його застосування вітчизняним бізнесом. *Ефективна економіка*. 2017. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5969>
2. Назарова Г. В. Корпоративне управління : навч. посіб. Харків : Еспада, 2003. 531 с.
3. Носов А. Влияние жизненного цикла корпоративной культуры на проведение ИТ-инициатив. URL: <https://cleverics.ru/digital/2018/10/vliyanie-zhiznennogo-tsikla-korporativnoj-kultury-na-provedenie-it-iniciativ/>

