

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-18>

УДК 331

Щоголь Віталій Олександрович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Державний університет інфраструктури та технологій
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9480-9680>

Харчук Олена Георгіївна

кандидат економічних наук,
Державний університет інфраструктури та технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5344-4121>

Vitalii Shchogol, Olena Kharchuk

State University of Infrastructure and Technologies

**ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ
МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ
ІТ-КОМПАНІЙ В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ****PROBLEMS AND SOLUTION WAYS MATERIAL AND TECHNICAL
PROVISION OF STAFF OF IT COMPANIES UNDER
THE CONDITIONS OF ADAPTATION**

Анотація. Стаття присвячена актуальним питанням визначення проблем вирішення матеріально-технічного забезпечення персоналу ІТ -компаній в умовах адаптації, що працюють у віддаленому форматі діяльності, кількість яких постійно зростає. Проаналізовано співвідношення кількості ІТ- фахівців в Україні за 2023 рік, що працюють віддалено від загальної їх кількості з різних причин: після пандемії COVID-19, з початку повномасштабної війни та внутрішньої міграції. Виявлено, що дистанційний формат роботи для багатьох ІТ-компаній та співробітників тільки зростає. Розглянуті виклики, що ставить перед компаніями віддалений формат роботи та зміни географічного розташування співробітників. Прораховано простий логістичний кейс доставки техніки для ІТ-компанії з чисельністю співробітників 1275 чол., де 85% з них у віддаленому форматі роботи, та визначено, що вартість доставки тільки техніки становить 586 тис. грн на рік. Запропоновані рекомендації щодо звичних процесів матеріально-технічного забезпечення співробітників, кадрового документообігу та внутрішнього паперового документообігу в компаніях, які підтримують віддалений формат діяльності.

Ключові слова: персонал, адаптація, ІТ-сфера, матеріально-технічне забезпечення, віддалений формат роботи.

Summary. The article is devoted to the topical issues of determining the problems of solving material and technical support for the personnel of IT companies in the conditions of adaptation, working in a remote format of activity, the number of which is constantly increasing. The ratio of the number of IT specialists in Ukraine for 2023 working remotely from the total number of them for various reasons was analyzed: after the COVID-19 pandemic, since the beginning of a full-scale war, and internal migration. It was found that the remote work format for many IT companies and employees is only growing. Considered the challenges posed to companies by the remote format of work and changes in the geographical location of employees, namely: organizing and reviewing the processes of purchasing work tools and means of labor, organizing the delivery of this support to the location of the employee and its return after the termination of employment relations, reviewing the processes of carrying out regular and warranty work on equipment, search and conclusion of contracts with postal operator companies both in Ukraine and abroad, constant monitoring of the market regarding new players and changes in delivery costs, search for optimal conditions regarding delivery terms, the need to conduct an analysis of the geographical location of employees and the introduction of opening logistics hubs in those countries where they are concentrated, support for the sustainable development of logistics, organization of remote processes of personnel document flow. A simple logistics case of equipment delivery for an IT company with 1,275 employees, where 85% of them work remotely, was calculated, and it was determined that the cost of equipment delivery alone is UAH 586,000. for a year. Recommendations are offered regarding the usual processes of material and technical support of employees, personnel document flow and internal paper document flow in companies that support a remote format of activity. This will provide an opportunity for a deeper consideration of problems and analysis of the company's microenvironment, development of own ap-

proaches, review of usual processes and existing contracts for procurement and logistics of goods, optimization of costs, ensuring delivery in the shortest possible time, and rapid digitization of document flow within the company with existing contractors and employees.

Keywords: personnel, adaptation, IT-sphere, material and technical support, remote work format.

Постановка проблеми. В сучасній Україні на даний момент (в період війни) в компаніях, де використовується Remote (віддалено) або Hybrid (віддалено та офіс) режим роботи персоналу, існує актуальна проблема матеріально-технічного забезпечення співробітників, що працюють віддалено.

Ще після пандемії COVID-19 та з початку війни, багато компаній продовжили або значно розширили свою політику щодо віддаленої роботи через виявлені переваги такого режиму праці – це забезпечення безпеки персоналу, гнучкість робочого графіку та зниження витрат на обслуговування офісних приміщень. На сьогодні кількість спеціалістів IT-компаній, які працюють віддалено, продовжує зростати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В дослідженнях таких вчених як Грішнова О., Савченко В., Кібанов А., Шмідт Г. та ін. розкриті питання розвитку персоналу в різних сферах діяльності. В умовах інформатизації та розвитку IT-сфери вагомий внесок був зроблений такими дослідниками як Кузьмінов Є. [1], Лазоренко Т., Орлова О. та інші. Проте питанням матеріально-технічного забезпечення працівників IT-сфери, які працюють віддалено від компанії, не приділялося належного значення, що потребує подальшого вивчення.

Метою статті є аналіз стану та особливостей роботи працівників IT-сфери, визначення проблем матеріально-технічного забезпечення співробітників IT-компаній, що працюють віддалено та розробка шляхів їх вирішення в умовах адаптації.

Виклад основного матеріалу дослідження. За даними видання DOU.ua та даними сервісу

Youcontrol.com.ua кількість IT-фахівців в Україні на кінець 2023 року складала 293 тисячі в наступному розподілі: 272 тисячі ФОПів, близько 18 тис. були оформлені за КЗпП, ще 3 тисячі оформлені як гіг-контрактори [2]. Близько 60% фахівців на кінець 2023 року працювали віддалено. Варто зазначити, що на постійний стабільний ріст чисельності ФОП IT-фахівців ніяк не впливають критичні події або істотні зміни в Україні (рис. 1).

Істотна частка IT-фахівців України, а це по різних оцінках від 20% до 30%, з початку повномасштабної війни виїхали за кордон і продовжують працювати в українських компаніях. В цей же час пройшла велика хвиля внутрішньої міграції, по різних оцінках від 15% до 20% спеціалістів переїхало із східних та центральних областей країни у західні регіони [3].

Результати досліджень щодо формування портрету IT-спеціаліста, що проведені компанією DOU.ua наприкінці 2023 року показали, що 85% (~250 тис.) айтивців повністю чи переважно працюють віддалено [4]. Дистанційний формат роботи для багатьох IT-компаній та співробітників в пріоритеті, і кількість таких вакансій тільки зростає.

В Україні попит на дистанційні вакансії залишається високим через війну. Завдяки цьому чимало українців зберегли свої робочі місця навіть фізично виїхавши за кордон чи в інші міста. Відповідно до прогнозів видання The Economist, у 2024 році тренд на зростання кількості IT-компаній, які працюватимуть у дистанційному режимі, буде зберігатися [5]. В табл. 1 наведено Топ-10 українських IT-компаній за чисельністю співробітників станом на січень 2024 року.



Рисунок 1 – Загальна чисельність IT-фахівців працюючих як ФОП за 2016–2023 рр., тис. чол.

Джерело: розроблено авторами на основі [1]

Таблиця 1 – Топ-10 українських ІТ-компаній за чисельністю співробітників

Місце	Компанія	Міста компанії	Спеціалісти в Україні
1	2	3	4
1	EPAM	Київ, Харків, Львів, Дніпро, Одеса, Вінниця, Житомир, Івано-Франківськ, Кременчук, Полтава, Рівне, Тернопіль, Ужгород, Хмельницький, Черкаси, Чернівці	9986
2	SoftServe	Київ, Харків, Львів, Дніпро, Одеса, Вінниця, Івано-Франківськ, Луцьк, Полтава, Рівне, Тернопіль, Ужгород, Хмельницький, Чернівці	7841
3	GlobalLogic	Київ, Харків, Львів, Миколаїв	6412
4	Luxoft	Київ, Дніпро, Одеса	3400
5	Evoplay	Київ, Львів	3371
6	Ajax Systems	Київ, Харків, Львів, Вінниця	2994
7	Genesis	Київ	2423
8	Intellias	Київ, Львів, Одеса, Івано-Франківськ, Ужгород	2409
9	DataArt	Київ, Харків, Львів, Дніпро, Одеса, Вінниця, Івано-Франківськ, Кременчук, Полтава	2400
10	ZONE3000	Харків, Львів, Дніпро	2395

Джерело: розроблено авторами на основі [6]

Так які ж виклики ставить перед компаніями віддалений формат роботи та зміни географічного розташування співробітників? Це:

- організація та перегляд процесів закупівель робочих інструментів та засобів праці. Це можуть бути: ноутбуки, стаціонарні ПК, оргтехніка, інше спеціалізоване обладнання. Раніше таке забезпечення робочого місця ІТ-спеціаліста здебільшого відбувалося централізовано в головних офісах Компаній, наразі такий формат не є оптимальним та ефективним;

- організація доставки цього забезпечення до місця розташування співробітника та повернення його після розірвання трудових відносин;

- перегляд процесів проведення регламентних та гарантійних робіт щодо обладнання;

- пошук та заключення договорів з компаніями поштовими операторами як в Україні, так і за кордоном;

- постійний моніторинг ринку щодо нових гравців та змін вартості доставки;

- пошук оптимальних умов щодо термінів доставки, так як новий співробітник повинен бути забезпечений технікою в найкоротші терміни;

- підтримка сталого розвитку напрямку логістики, який постійно підганяється новими викликами, а саме розповсюдженням мережі та географії перебування співробітників, постійними переїздами та змінами місця перебування, збільшенням потреб у забезпеченні, змінами звичних логістичних процесів тощо;

- необхідність проведення аналізу географічного перебування співробітників та запровадження відкриття логістичних хабів в інших містах України або інших країнах, де сконцентровані співробітники компанії. Також відкриття нових офісів для співробітників;

- організація віддалених процесів кадрового документообігу.

Якщо брати за приклад середню ІТ-компанію з чисельністю співробітників 1-1,5 тисячі, то можна зрозуміти, який великий об'єм задач потрібно постійно вирішувати щодо логістики та її забезпечення, і яке це велике навантаження на витратну частину бюджету компанії.

Порахуємо дуже простий логістичний кейс тільки доставки техніки для цієї кількості співробітників в компанії з 85% віддаленим форматом роботи (всього 1275 чоловік). Середня кількість доставок до співробітника та назад в компанію в середньому від 2-х до 3-х разів на рік. Вхідними параметрами є:

- 1) всі доставки відбуваються з головного офісу в Києві тільки в межах країни, без урахування відправлень за кордон;

- 2) відправки відбуваються в 4 напрямки – Львів, Дніпро, Одеса, Харків;

- 3) середня оголошена вартість 20 тис. грн;

- 4) середня вартість доставки за тарифами компанії «Нова пошта» – 230 грн.

Як підсумок, отримуємо вартість доставки тільки техніки – 586 тис. грн на рік. Звісно, ці дані не показуються в загальному об'єму логістичних витрат та витрат на персонал компанії, який займається цим забезпеченням.

В компаніях, які підтримують такий формат роботи, можна запропонувати деякі зміни щодо звичних процесів матеріально-технічного забезпечення співробітників:

- створити спеціалізований підрозділ для розробки, впровадження, контролю та сталого розвитку процесів матеріально-технічного забезпечення, основним KPIs якого могли б стати: зменшення вартості, підвищення якості та швидкості забезпечення співробітників всім необхідним для виконання службових завдань;

- забезпечувати подальший розвиток всіх елементів та складових напрямку логістики;

– на постійній основі відслідковувати зміни щодо місця перебування співробітників компанії та в подальшому будувати діаграми концентрації місцезнаходження;

– будувати довготривалі взаємовигідні договірні відносини з поштовими та логістичними компаніями, тобто вести перемовини щодо надання особливих умов співпраці. Також віддавати переваги компаніям, які мають міжнародні офіси, хаби та пункти доставки (Сполучені Штати, Західна та Східна Європа);

– при обранні компаній постачальників мати на увазі, що доставка товару можлива у інші країни Європи або Сполучені Штати. І якщо передбачений гарантійний термін обслуговування, то так само передбачати таке обслуговування не тільки в Україні;

– організувати додаткові хаби, місця зберігання (постійні або тимчасові, навіть місця зберігання у окремих співробітників) для комп'ютерної техніки та інших засобів виробництва в країнах та містах найбільшого знаходження співробітників компанії. Спочатку можна розглянути покриття внутрішньої міграції у містах західної частини України. Якщо логістичний центр (хаб, місце зберігання) буде знаходитися поряд із співробітниками, можна відмовитися від пересилання, взяти за правило самостійну доставку при влаштуванні або звільненні з компанії;

– якщо окремі співробітники знаходяться далеко від місць зберігання техніки, пропонувати при прийомі на роботу самостійно купувати техніку з послідувочою компенсацією витрат. А при звільненні пропонувати викуповувати техніку за мінусом амортизації або за договірною ціною. Ці умови можна закладати в контракти із новими співробітниками;

– запрошувати до співпраці компанії, які самостійно зможуть забезпечувати всі ланцюги та логістичні процеси закупівель, доставки, заміни, зберігання, ремонту та обслуговування техніки з відповідним географічним покриттям до вимог замовника;

– застосовувати заохочення для співробітників, що бережливо відносяться до техніки, яка не потребує довготривалий час заміни або ремонту.

Стосовно кадрового документообігу можна застосовувати наступні підходи:

– пропонувати збереження трудових книжок по заяві від співробітника без додаткової пересилки;

– переводити співробітників на контрактну основу на прикладі компаній, які перейшли до

резидентів Diia.City, та для яких застосовується спрощена процедура оформлення трудових відносин – гіг-контракт;

– пропонувати співробітникам оформлювати Кваліфіковані електронні підписи (КЕП) та налагоджувати цифровий (електронний) документообіг з використанням таких відомих платформ електронного документообігу як Вчасно.ЕДО, М.Е, Дос, Птах або ДІЯ.

Щодо внутрішнього паперового документообігу в компаніях, можна рекомендувати теж деякі новації, особливо актуально тоді, коли є декілька офісів в різних містах або країнах:

– розвивати електронний документообіг з використанням цифрових підписів;

– прагнути до цілей впровадження в компанії процесів, які повністю будуть відповідати принципам paperless;

З використанням таких трансформаційних змін або шляхів їх реалізації у компаній з'являється можливість:

– глибше розглянути проблему та провести аналіз всередині компанії, розробити власні підходи, переглянути звичні процеси та існуючі контракти щодо закупівель та логістики товарів;

– почати перебудовувати логістичні шляхи та існуючі процеси матеріально-технічного забезпечення логістики;

– забезпечувати необхідними засобами праці існуючих та нових співробітників в найкоротші терміни часу;

– оптимізувати витрати забезпечення доставки;

– швидше оцифровувати документообіг всередині компанії з існуючими контрагентами та співробітниками.

Висновки. В статті розглянуто стан та особливості роботи працівників ІТ-сфери. Розглянуті проблеми, які виникають при віддаленому форматі роботи та зміні географічного розташування співробітників компанії та їх матеріально-технічного забезпечення для роботи. Розроблено шляхи їх вирішення в умовах адаптації. Запропоновано деякі зміни щодо звичних процесів матеріально-технічного забезпечення співробітників, розроблені нові підходи стосовно кадрового документообігу та внутрішнього паперового документообігу в компанії.

Впровадження таких трансформаційних змін в компанії покращать звичні логістичні шляхи, існуючі процеси та матеріально-технічного забезпечення при віддаленому форматі роботи працівників ІТ-сфери.

Список використаних джерел:

1. Кузьмінов Є.В. Рефлексивне моделювання в оцінюванні ефективності праці фахівців з розробки програмних продуктів. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2229> (дата звернення: 15.01.2024).
2. Кількість айтівців в Україні (DOU.ua, листопад, 2023 р.). URL: <https://dou.ua/lenta/articles/how-many-devs-in-ukraine-2023/> (дата звернення: 23.01.2024).

3. Як війна вплинула на ІТ України (DOU.ua, липень, 2023 р.). URL: <https://dou.ua/lenta/news/it-research-resilience/> (дата звернення: 11.02.2024).

4. Портер ІТ-спеціаліста. 2023. Аналітика (DOU.ua, серпень, 2023 р.). URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/> (дата звернення: 24.02.2024).

5. Офіс чи дистанційна робота: що обирають українці у 2024 році (Radiotrek.rv.ua, січень, 2024 р.). URL: https://radiotrek.rv.ua/news/ofis-chi-distanciynna-robota-shcho-obirayut-ukrayinci-u-2024-roci_320723.html (дата звернення: 03.03.2024).

6. Топ-50 найбільших ІТ-компаній України (Jobs.DO.UA, січень, 2024 р.). URL: <https://jobs.dou.ua/top50/> (дата звернення: 09.03.2024).

References:

1. Kuz'minov Ye. V. (2013) *Refleksyvne modelyuvannya v otsintsi efektyvnosti pratsi fakhivtsiv z rozrobky proqramnykh produktiv* [Reflexive modeling in evaluating the work efficiency of software product development specialists]. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2229> (in Ukrainian)

2. Kil'kist' aytivtsiv v Ukraini (DOU.ua, lystopad, 2023 r.) [The number of Haitians in Ukraine (DOU.ua, November, 2023)]. Available at: <https://dou.ua/lenta/articles/how-many-devs-in-ukraine-2023/> (in Ukrainian)

3. Yak viyna vplynula na IT Ukrayiny (DOU.ua, lypen', 2023 r.) [How the war affected the IT of Ukraine (DOU.ua, July, 2023)]. Available at: <https://dou.ua/lenta/news/it-research-resilience/> (in Ukrainian)

4. Porter IT-spetsialista. 2023. Analityka (DOU.ua, serpen', 2023 r.) [Porter IT specialist. 2023. Analytics (DOU.ua, August, 2023)]. Available at: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/> (in Ukrainian)

5. Ofis chy dystantsiyna robota: shcho obyrayut' ukrayintsi u 2024 rotsi (Radiotrek.rv.ua, sichen', 2024 r.) [Office or remote work: what Ukrainians will choose in 2024 (Radiotrek.rv.ua, January, 2024)]. Available at: https://radiotrek.rv.ua/news/ofis-chi-distanciynna-robota-shcho-obirayut-ukrayinci-u-2024-roci_320723.html (in Ukrainian)

6. Top-50 naybil'shykh IT-kompaniy Ukrayiny (Jobs.DO.UA, sichen', 2024 r.) [Top 50 largest IT companies of Ukraine (Jobs.DO.UA, January, 2024)]. Available at: <https://jobs.dou.ua/top50/> (in Ukrainian)

Стаття надійшла до редакції 03.04.2024