

# СИСТЕМА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ИТ-ФИРМАХ

УДК 338.312

**Левон Мкртычевич Серопов**,  
к.э.н., доцент, профессор кафедры экономики и финансов, «Межрегиональный открытый социальный институт»  
Тел.: (987) 707-49-02  
Эл. почта: seropoff@gmail.com

Рассматриваются внутренние и внешние факторы, влияющие на производительность труда в ИТ-фирмах. Внутренние факторы рассматриваются как основополагающие факторы, прямо влияющие на производительность труда. Для выявления внешних факторов производительности труда была адаптирована методика PESTL анализа.

**Ключевые слова:** факторы, производительность труда, ИТ-фирмы

**Levon M. Seropov**,  
Candidate of Economic Sciences, Professor of the Department of Economics and Finance, Interregional Open Social Institute  
Tel.: (987) 707-49-02  
E-mail: seropoff@gmail.com

## SYSTEM OF THE FACTORS INFLUENCING LABOR PRODUCTIVITY IN IT FIRMS

Internal and external factors, which influence labor productivity in IT companies, are considered. Internal factors are considered as fundamental factors, directly influencing labor productivity. The analysis method PESTL is adapted for finding out of external factors of labor productivity.

**Keywords:** factors, performance, IT-firms.

## 1. Введение

Важным направлением исследования оценки производительности труда в ИТ-фирмах является выявление факторов, определяющих ее полноту.

«Современный экономический словарь» трактует фактор как «условие, причину, параметр, показатель, оказывающие влияние, воздействие на экономический процесс и результат этого процесса» [10].

«Экономико-математический словарь» интерпретирует фактор как «источник воздействия на систему, отражающегося на значении переменных модели этой системы».

«Толковый словарь русского языка» Д.Н. Ушакова определяет фактор как «движущую силу, причину какого-нибудь процесса, обуславливающую его или определяющую его характер».

## 2. Факторы, определяющие эффективность производительности труда

По нашему мнению, факторы, определяющие эффективность производительности труда, правомерно разделить на две группы: внутренние и внешние.

Внутренние факторы – это основополагающие факторы, прямо влияющие на производительность труда. На наш взгляд, внутренние факторы, влияющие на производительность труда в ИТ-фирмах, могут быть выявлены на основе обобщения и анализа исследований, проведенных на базе крупнейших ИТ-фирм России. Для этого обратимся к опыту таких ИТ-компаний, как «Национальная компьютерная компания», ЛАНИТ, «Энвижн групп», «Техносервис», «Крок», IBS, ITG, Softline, Ай-Теко, Группа «Астерос», так как именно в этих компаниях производительность труда среди ИТ-компаний наиболее высока.

На наш взгляд, внутренние факторы, влияющие на производительность труда в ИТ-фирмах, целесообразно разделить на следующие группы:

- денежные факторы;
- неденежные факторы;
- характеристики работодателя;
- характеристики работника;
- корпоративная культура.

Рассмотрим выделенные группы факторов наиболее подробно.

### Денежные факторы

Согласно проведенному автором опросу сотрудников отделов HR крупнейших ИТ-компаний России основным и ключевым фактором, который оказывает влияние на производительность труда, является оплата труда персонала.

Доля заработной платы, которая выплачивается в неденежной форме, не должна быть более 20% от начисленной месячной заработной платы.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

### Неденежные факторы

В настоящее время крупные ИТ-компании пытаются замотивировать своих сотрудников целым рядом неденежных факторов. Компании стремятся предоставить отличный социальный пакет, куда можно включить: бесплатное питание, комфортабельный офис, парковку, тренажерный зал (размещают в офисе) корпоративные скидки в банках, автосалоны, кафе и прочее. Сюда также относится добровольное медицинское страхование.

Неденежные факторы – это факторы, которые также оказывают влияние на производительность труда специалистов ИТ-сферы. Данные факторы, как

правило, подлежат оценке на субъективном уровне на основании применения индивидуальной функции полезности.

Осуществим рассмотрение данных факторов в контексте теорий.

Факторы гигиены – это неэкономические факторы, которые были в теории Герцберга, воспринимаются сотрудником компании в качестве должного и приводят к неудовлетворению в случае их отсутствия, и мотиваторы, заставляющие людей осуществлять трудовую деятельность с большей отдачей.

По мнению Герцберга, мотиваторы – это нематериальные ценности.

Принято выделять следующие нематериальные ценности:

- признание;
- благоприятные возможности для профессионального развития;
- благоприятные возможности для карьерного роста;
- чувство успеха и так далее.

Как следствие, наличие необходимости осуществить рассмотрение заработной платы в комплексе с другими факторами, которые могут носить положительные и отрицательные факторы вознаграждения, могущие в некоторой степени осуществить компенсирование более низкого / высокого уровня заработной платы.

Рассмотрим более подробно факторы дифференциации заработной плат специалистов ИТ-сферы на примере характеристики рабочего места и сотрудника.

При анализе были выявлены особенности ИТ-рынка во время процесса проведения первичного анализа информации:

- опыт работы в определенной организации – данному фактору придается малое значение по причине наличия высокой межфирменной мобильности персонала;
- опыт профессиональной деятельности в ИТ-сфере – данному фактору придается большое значение, так как данная отрасль считается достаточно закрытой и обладает определенными барьерами для входа в нее специалистов из других отраслей;
- высшее образование – это условие входа в отрасль, но оно не

относится к дифференциации заработной платы.

В рамках данного исследования было осуществлено определение двух видов факторов:

- характеристика сотрудника (врожденная и приобретенная);
- характеристика рабочего места.

Выводы, которые были сделаны на основании отношения характеристики сотрудника ИТ-сферы, следующие: в наличии параболическая зависимость заработной платы от опыта трудовой деятельности в ИТ-отрасли; наблюдается рост заработной платы в начале карьеры на основании увеличения профессионального опыта работы, при этом при достижении конкретного уровня данная заработная плата начинается снижаться постепенно.

При проведении исследования характеристик рабочего места и работодателя было осуществлено выделение 4-х групп факторов, которые осуществляют определение степени дифференциации заработной платы:

- профессиональная специализация (карьерная вертикаль);
- уровень во внутрифирменной иерархии;
- схема вознаграждения (соотношение различных видов вознаграждения);
- стратегия вознаграждения компании.

Профессиональная специализация и уровень во внутрифирменной иерархии имеет связь со спецификой развития карьеры и профессионализма у специалистов внутри ИТ-организаций. Как следствие, данные направления осуществляют задание матрицы должностей, на которых по вертикали происходит откладывание уровня в иерархии, а по горизонтали – откладывание профессиональной специализации.

Анализ практики позволяет определить следующие направления в развитии карьеры в ИТ-сфере: «технарь» и «продавец».

Данное направление также позволяет определить особенности траекторий карьеры.

Рассмотрим типовую организационную структуру и систему развития персонала в ИТ-сфере.

Ценность сотрудников в ИТ-сфере может быть определена на основании применения грейдов (8 грейдов). Каждому грейду присущ конкретный набор профессиональных навыков и знаний, корпоративных компетенций, опыта, диапазона зарплат.

Грейд предоставляет возможность осуществить проведение параллели между сотрудниками разных направлений по профессии и между автономными сотрудниками.

Оценка их результатов труда осуществляется на основании учета их индивидуальных показателей, по руководителям групп, отвечающих за команду, и результатов трудовой деятельности.

#### **Характеристики работодателя**

К данной группе факторов автор отнес особенности кадровой политики, имидж компании, организационную структуру.

#### **Характеристики работника**

На наш взгляд, на производительность труда ИТ-фирм, в рамках данного блока, влияют врожденные способности, профессиональный опыт, уровень образования, личные качества.

Персонал ИТ-предприятий, который обладает более высокой образовательной подготовкой, осуществляет более быстрое освоение собственной профессии, как следствие, сотрудник становится квалифицированным специалистом.

Данная категория сотрудников быстрее осознает общественную значимость собственной профессиональной деятельности. Она обладает более высокой организованностью и дисциплиной труда, большей творческой инициативой и изобретательностью в профессиональной деятельности. Как следствие, оказание влияния на производительность труда и качество выпускаемой продукции.

Важный фактор повышения результата эффективности ИТ-компаний – это наличие духовного роста людей, их социальная активность как отдельных участников производства, так и коллективов.

Также стоит отдельно выделить

факторы, которые вошли в эконометрический анализ, имеющие в своем основании уравнение Минцера, которое осуществляет связывание уровня заработной платы со следующими данными:

- опыт на рынке труда;
- стаж трудовой деятельности на одном предприятии;
- количество лет обучения на разных образовательных уровнях (начальное, среднее и высшее) [11].

Среди факторов, которые оказывают влияние на производительность труда специалистов ИТ-сферы для стран, которые характеризуются высоким уровнем охвата населения начальным и средним образованием, стоит выделить отдачу от высшего и дополнительного профессионального образования.

**Корпоративная культура**

Анализ производительности труда в крупнейших ИТ-фирмах России показал, что большое значение на его результаты оказывает корпоративная культура. Устраиваются различные тимбилдинги, мероприятия, тренинги для развития персонала. Также каждый руководитель должен хорошо понимать своего сотрудника, что именно для него важно, что его мотивирует. Важно отвести нужную роль соответствующему сотруднику, чтобы он выполнял те задачи, которые ему интересны.

Внешние факторы – это факторы, оказывающие косвенное воздействие на производительность труда в ИТ-фирмах. Для выявления внешних факторов производительности труда обратимся к методике PESTL анализа – акрониму для политических, экономических, социальных, технологических и законодательных факторов. Данный анализ направлен на выявление аспектов внешней среды, которые могут повлиять на стратегию компании. Интегрируем эту модель анализа для выявления факторов, обуславливающих результаты производительности труда в ИТ-фирмах, представив её в виде таблицы 1.

**Политическая группа факторов** включает стабильность правительства и налогового регулирова-

ния; определяет влияние государства на этот рынок, а также функции регулирующих органов.

Успешные результаты производительности труда в ИТ-компаниях зависят от **экономической группы факторов**: экономической ситуации в стране, динамики ставки рефинансирования, уровня доходов и инфляции, стабильности валюты, уровня развития ИТ-сферы.

Современные тенденции образа жизни, мнения и отношения участников рынка, потребительские предпочтения и мнения СМИ формируют **социальную группу факторов**, влияющих на производительность труда в ИТ-фирмах.

Тенденции образа жизни, уровень престижа работы в обществе, потребительские предпочтения, мнения СМИ оказывают влияние на производительность труда.

Работа в ИТ-фирмах в богатых индустриально-развитых странах рассматривается как элемент имиджа, осведомленности и информированности современного человека, что является важным фактором, определяющим его успешное развитие.

**Технологические факторы** оказывают воздействие на всю производительность труда в ИТ-фирмах, заключающиеся во внедрении инноваций научно-технического прогресса, оказывают большое влияние на увеличение производительности труда, проявляющееся в применении более экономичного оборудования и современной технологии, как следствие, способствование экономии заработной платы и увеличение амортизации.

Среди обстоятельств, которые оказывают влияние на уровень производительности труда, принято выделять различные факторы.

Факторы роста производительности труда – это система, которая представляет собой совокупность движущих сил и причин, которые определяют уровень и динамику производительности труда.

Факторы роста производительности достаточно разнообразны.

Совокупность этих факторов представляет собой систему. Элементы данной системы постоянно движутся и взаимодействуют.

Таблица 1

**Факторы, определяющие результаты производительности труда в ИТ-фирмах**

<b>Политические факторы (Political)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильность правительства;</li> <li>• общая правительственная политика;</li> <li>• влияние государства на рынок;</li> <li>• налоговое регулирование;</li> <li>• регулирующие органы;</li> <li>• глобализация правительственной политики.</li> </ul>
<b>Экономические факторы (Economic)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• экономическая ситуация и тенденции;</li> <li>• динамика ставки рефинансирования;</li> <li>• уровень инфляции;</li> <li>• уровень доходов, структура доходов;</li> <li>• уровень безработицы;</li> <li>• стабильность валюты;</li> <li>• развитость ИТ-сферы.</li> </ul>
<b>Социальные факторы (Social)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• тенденции образа жизни;</li> <li>• мнения и отношения участников рынка;</li> <li>• потребительские предпочтения;</li> <li>• мнения СМИ.</li> </ul>
<b>Технологические факторы (Technological)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие инноваций, влияющих на производительность труда;</li> <li>• развитие электронных технологий;</li> <li>• изменение и адаптация новых технологий.</li> </ul>
<b>Законодательные факторы (Legal)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в трудовой сфере.</li> </ul>

На основании учета сути труда, который представляет собой процесс потребления рабочей силы и средств производства, все факторы, которые определяют рост производительности труда, можно объединить в следующие группы:

- материально-технические факторы – это факторы, которые обусловлены наличием уровня развития и применения средств производства;
- социально-экономические факторы – это факторы, которые позволяют охарактеризовать наличие степени применения рабочей силы.

Определение эффективности действия выше обозначенных факторов происходит на основании учета естественных и общественных условий, где они могут быть продлены и применены.

Под общественными условиями принято понимать наличие роста производительности труда, которые в рыночной экономике были порождены новой системой отношений производства, где в основании находится частная собственность на средства производства.

К данным условиям принято относить следующие факторы:

- появление новых прогрессивных форм организации труда;
- появление новых экономических методов хозяйствования и управления компанией;
- увеличение материального благосостояния населения государства;
- увеличение общеобразовательного уровня сотрудников компаний;
- увеличение культурно-технического уровня сотрудников компаний.

Особое место среди материально-технических факторов отводится научно-техническому прогрессу, который оказывает влияние основанием интенсификации полного общественного производства.

После того как наука превратилась в производительную силу, научно-технический прогресс начал оказывать влияние на все элементы производства, такие как:

- средства труда;
- организация труда;
- управление трудом;

– труд.

Научно-технический прогресс приводит к появлению новых техник, технологий, новых орудий и предметов труда, новых видов энергии, полупроводниковой техники, электронно-вычислительных машин, автоматизации производства.

Научно-технический прогресс оказывает влияние на создание предпосылок, которые направлены на улучшение условий труда, ликвидацию различий между физическим и умственным трудом, повышение культурно-технического уровня персонала компаний.

Технический прогресс направлен на сопровождение расширения сферы научной организации труда производства и управления на основании применения средств техники как организационной, так и вычислительной.

Наличие органического соединения достижений научно-технической прогресса и преимуществ рыночных отношений подразумевает процесс усиления связи науки с производством, а также концент-

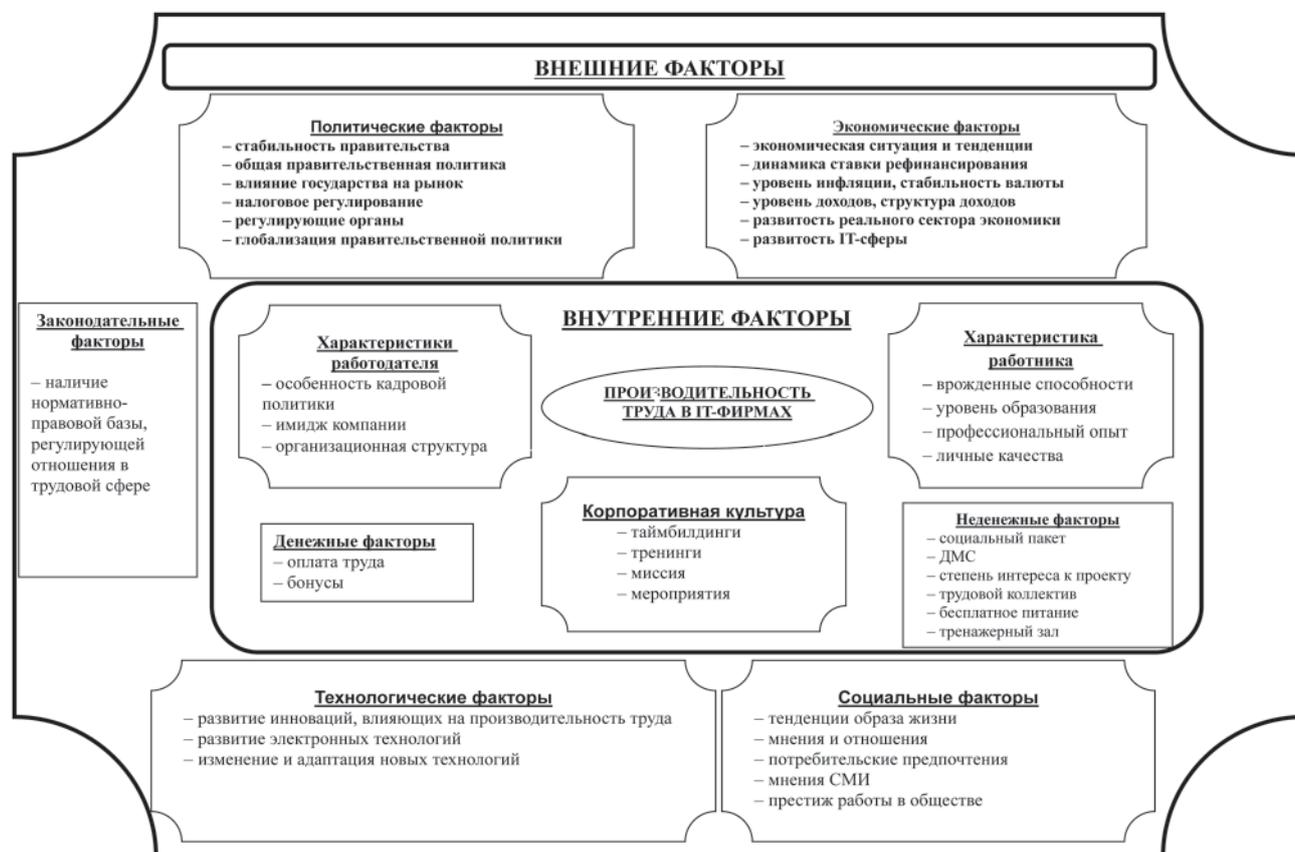


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на государственную политику в сфере регулирования выпускников вузов

рацию в дальнейшем и специализацию производства, организацию объединений производства и хозяйственных комплексов, совершенствование отраслевой структур и так далее.

### 3. Заключение

В последнее время наблюдается рост влияния на социально-экономические факторы, которые оказывают воздействие на рост производительности труда.

Наиболее важными социально-экономическими факторами являются:

- увеличение культурно-технического уровня персонала организаций;
- повышение качества подготовки специалистов как с высшим, так и со средним образованием;
- повышение деловой квалификации персонала предприятий;
- повышение уровня жизни населения государства;
- творческий подход по отношению к трудовой деятельности и так далее.

Осуществление научно-технической революции приводит к качественным изменениям рабочей силы.

Наличие нормативно-правовой базы, регулирующей трудовую сферу, образует **законодательную группу факторов**, определяющих его существование.

Выявленные нами в ходе исследования факторы, влияющие на производительность труда в IT-фирмах, представим на рис 1.

### Литература

1. Игнатовский П. Производительность труда двигатель раз-

вития// Экономист. 2004, №11. – С. 3–13.

2. Ильин А.И. Планирование на предприятии: учебное пособие/ А.И. Ильин. – М.: Новое издание, 2008.

3. Информационный менеджмент: учебник для студентов и магистров вузов, аспирантов и преподавателей в области корпоративного менеджмента корпоративных информационных систем; под ред. Н.М. Абдикеева. – М.: ИНФРА-М, 2013.

4. Киселева И.А., Кузнецов В.И., Симонович Н.Е. Проблемы использования человеческих ресурсов предприятия в современных условиях//Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2014, № 21(258).

5. Клочкова Е.Н., Кузнецов В.И., Платонова Т.Е. Экономика предприятия. – М.: ЮРАЙТ, 2014.

6. Кузнецов В.И. Социальная ответственность региональных предприятий: статистические и управленческие аспекты//Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО, 2013, № 4.

7. Кузнецов В.И. О социальной ответственности предприятий и проблемах социальной отчетности// Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО, 2012, № 1.

8. Кузнецов В.И. Роль статистики в управлении процессами занятости // Вопросы статистики, 1999, № 6. – С. 26–31.

9. Производственный менеджмент / под ред. Л.С.Леонтьевой, В.И.Кузнецова. – М.: ЮРАЙТ, 2014.

10. Райзерберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 2006. С. 435.

11. Mincer J. Scooling, experience and earnings. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, 1974.

### References

1. Ignatovski P. Productivity engine development / The Economist. 2004, №11. – P. 3–13.

2. Ilin A.I. Planning for the Enterprise. Textbook. – M.: Novoe izdanie, 2008.

3. Information Management: Textbook Pod. red. N.M. Abdikeeva. – M.: INFRA-M, 2013.

4. Kiseleva I.A. Kuznetsov V.I. Simonovich N.E. Use of human resources of enterprises in modern conditions // Nacionalnye interesy: priorityty i bezopasnost, 2014, № 21 (258).

5. Klochkova E.N., Kuznetsov V.I., Platonova T.E. Enterprise Economy. Moscow, YuRAJT Publ., 2014.

6. Kuznetsov V.I. Social responsiveness of the regional enterprises: statistical and administrative aspects/ Economics, Statistics and Informatics. 2013, № 4.

7. Kuznetsov V.I. About social responsiveness and social reporting problems/ Ekonomika, statistika i informatika. Vestneyk UMO, 2013, № 4.

8. Kuznetsov V.I. The role of statistics in the management processes of employment // Voprosy statistiki, 1999, № 6. – С. 26–31.

9. Industrial Management / Pod. red. L.S.Leont'evoy, V.I. Kuznetsova. – Moscow, YuRAJT, 2014.

10. Rajzerberg B.A., Lozovskiy L.S., Starodubtseva E.B. Modern Dictionary of Economics. M.: INFRA-M, 2006.

11. Mincer J. Scooling, experience and earnings. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, 1974.