

Чеклаукова Елена Леонидовна,

к.э.н., доцент, Ангарский государственный технический университет,

e-mail: cheklaukova@mail.ru

Соловьёва София Сергеевна,

студентка гр. ИТБ 21, Ангарский государственный технический университет,

e-mail: solovva_99@bk.ru

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИТ-КОМПАНИЙ В РОССИИ

Cheklaukova E.L., Soloviova S.S.

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF IT-COMPANIES IN RUSSIA

Аннотация. Российский ИТ-сектор переживает не простой период, связанный с изменением в геополитической обстановке, уходом ряда зарубежных компаний и ограничениями на импорт технологий, но, несмотря на это, сохраняет значительный потенциал для развития. Возникшие сложности создали как серьезные проблемы, так и уникальные возможности для отечественных ИТ-компаний. В статье рассматриваются основные возможности для развития ИТ-компаний в современных условиях.

Ключевые слова: ИТ-сектор, ИТ-компании, информационные технологии, развитие ИТ-компаний.

Abstract. The Russian IT sector is going through a difficult period due to changes in the geopolitical situation, the departure of a number of foreign companies and restrictions on technology imports, but despite this, it retains significant potential for development. The difficulties that have arisen have created both serious problems and unique opportunities for domestic IT companies. The article discusses the main opportunities for the development of IT companies in modern conditions.

Keywords: IT sector, IT companies, information technology, development of IT companies.

Информационные технологии играют ключевую роль в современном мире, оказывая влияние на все аспекты нашей жизни. ИТ-компании становятся основными двигателями инноваций и экономического роста во многих странах. Однако успешное функционирование таких предприятий требует эффективного управления всеми аспектами деятельности, начиная от персонала и заканчивая финансовыми ресурсами. Цель данного исследования – рассмотреть перспективы развития ИТ-компаний через призму ключевых факторов: совершенствование основных фондов, минимизации затрат, управления персоналом и компанией в целом.

1. Основные фонды ИТ-компаний. Основные фонды ИТ-компаний включают материальные активы, необходимые для ведения бизнеса. Среди них:

1) Оборудование. Серверы, рабочие станции, сетевое оборудование и другие технические средства являются основой инфраструктуры любой ИТ-компании.

2) Программное обеспечение (ПО). Лицензионное ПО, операционные системы, базы данных и специализированные инструменты разработки – важнейшие элементы производственного процесса.

3) Инфраструктура. Облачные сервисы, дата-центры и телекоммуникационная инфраструктура обеспечивают надёжность и доступность услуг.

Современные тенденции в развитии основных фондов в IT-компаниях включают:

- Автоматизация процессов. Использование роботизированных систем и программного обеспечения для автоматизации рутинных задач позволяет сократить затраты и повысить эффективность работы.

- Искусственный интеллект (ИИ). Применение ИИ в различных аспектах бизнеса, от анализа данных до создания новых продуктов, открывает широкие возможности для инновационного развития.

- Облачные технологии. Переход на облачную инфраструктуру даёт компаниям доступ к мощным вычислительным ресурсам без необходимости инвестировать в собственное оборудование.

2. Затраты IT-предприятий. Эффективное управление затратами играет ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности IT-компаний. Основные категории затрат включают:

- 1) Разработка продуктов. Исследования и разработка новых продуктов требуют значительных финансовых вложений, включая оплату труда разработчиков, закупку оборудования и лицензий на ПО.

- 2) Маркетинг и продажи. Реклама, продвижение продукции и услуги по привлечению клиентов также составляют значительную долю бюджета.

- 3) Обслуживание клиентов. Поддержка пользователей, техническая поддержка и консультации занимают важное место в структуре затрат.

- 4) Административные издержки. Управленческие расходы, аренда офисов, коммунальные платежи и прочие накладные расходы.

Любая компания заинтересована в сокращении затрат. Для IT-компаний оптимизация затрат на разработку программного продукта возможна благодаря следующим мерам:

- использование аутсорсинга. Передача отдельных функций внешним подрядчикам позволяет снизить затраты на содержание собственного штата;

- внедрение автоматизированных систем. Автоматизация бизнес-процессов помогает сократить количество ошибок и ускорить выполнение задач;

- переход на облачные решения. Аренда серверов и программного обеспечения вместо покупки собственных ресурсов снижает капитальные затраты.

3. Персонал IT-компаний. По нашему мнению, основу успешной работы IT-компаний составляет профессиональный коллектив. Развитие IT-компаний напрямую зависит от квалификации и мотивации сотрудников. Современные тенденции в управлении персоналом включают:

✓ **Подбор кадров.** Важнейшим фактором является привлечение талантливых специалистов, обладающих необходимыми навыками и опытом. Компании всё чаще обращаются к рекрутинговым агентствам и онлайн-платформам для поиска лучших кандидатов.

✓ **Обучение и развитие.** Постоянное повышение квалификации сотрудников становится необходимостью в условиях быстро меняющейся технологической среды. Многие компании внедряют программы корпоративного обучения и стажировок для IT-специалистов.

✓ **Мотивация сотрудников.** Помимо финансовой мотивации, важную роль играют нематериальные стимулы, такие как возможность профессионального роста, участие в интересных проектах и комфортные условия труда.

✓ **Удалённая работа.** Пандемия COVID-19 ускорила переход к удалённому формату работы, который стал нормой для многих IT-компаний. Это позволило расширить географический охват при подборе персонала и повысить гибкость рабочих процессов.

Однако, при управлении персоналом, IT-компании сталкиваются с уникальными проблемами, которые не всегда актуальны для других отраслей. Рассмотрим основные из них (таблица 1).

Таблица 1

Проблемы управления персоналом в IT-компаниях

Формулирование проблемы	Интерпретация проблемы	Возможные последствия проблемы и пути решения
1	2	3
Дефицит квалифицированных кадров и высокая конкуренция за таланты	IT-индустрия растет стремительными темпами, а количество квалифицированных специалистов не успевает за спросом. Это приводит к ожесточенной борьбе за таланты, особенно за разработчиков, аналитиков данных, специалистов по кибербезопасности и другим востребованным профессиям.	Высокие зарплаты, переманивание сотрудников, текучка кадров, необходимость инвестировать в обучение и перекавалификацию.
Удержание талантов и создание привлекательной рабочей среды	IT-специалисты – это, как правило, люди с высоким уровнем образования, амбиций и ожиданий. Они ищут не просто работу, а возможность развиваться, реализовывать свой потенциал, работать над интересными проектами и получать достойную оценку своего труда.	Если компания не может предложить привлекательные условия, сотрудники быстро переходят к конкурентам. Важно создать культуру, где ценятся инновации, поощряется инициатива, предоставляются возможности для обучения и карьерного роста.

Окончание таблицы 1

1	2	3
Управление удаленными командами и распределенными проектами	IT-компании часто работают с удаленными командами, разбросанными по разным городам и странам. Это создает сложности в коммуникации, координации работы, контроле за выполнением задач и поддержании командного духа.	Снижение эффективности работы, недопонимание, конфликты, потеря контроля над проектом. Необходимы эффективные инструменты для коммуникации и управления проектами, а также четкие правила и процедуры.
Быстро меняющиеся технологии и необходимость постоянного обучения	IT-индустрия постоянно развивается, появляются новые технологии, языки программирования, инструменты и подходы. Специалисты должны постоянно учиться и адаптироваться к новым требованиям.	Устаревание знаний, снижение конкурентоспособности, необходимость инвестировать в обучение и развитие персонала. Важно создать систему непрерывного обучения и развития, которая позволит сотрудникам оставаться в курсе последних тенденций.
Выгорание и стресс	Работа в IT-сфере часто связана с высокими нагрузками, сжатыми сроками, необходимостью решать сложные задачи и постоянно быть на связи. Это может приводить к выгоранию, стрессу и проблемам со здоровьем.	Снижение производительности, ухудшение качества работы, текучка кадров, проблемы со здоровьем сотрудников. Важно создать здоровую рабочую среду, где сотрудники могут отдыхать, восстанавливаться и получать поддержку.
Управление поколением Y и Z	В IT-компаниях работает много молодых специалистов, которые имеют свои особенности и ожидания. Они ценят гибкость, свободу, возможность работать над интересными проектами и получать обратную связь.	Если компания не учитывает эти особенности, она может столкнуться с проблемами в мотивации, удержании и управлении молодыми сотрудниками. Важно адаптировать систему управления персоналом к потребностям нового поколения, предлагая гибкий график работы, возможности для удаленной работы, интересные и сложные задачи, а также регулярную и конструктивную обратную связь.

Все перечисленные ключевые факторы развития IT-компаний не могут быть в полной мере реализованы без грамотного управления.

4. Управление IT-предприятиями. Эффективное управление IT-компанией требует применения современных подходов и методов. Ключевыми аспектами управления при этом являются:

Во-первых, проектное управление. Использование методик Agile и Scrum позволяет гибко реагировать на изменения требований и обеспечивать своевременное завершение проектов.

Во-вторых, стратегическое планирование. Долгосрочное видение развития компании, определение приоритетов и целей помогают избежать кризисных ситуаций и обеспечить устойчивый рост.

В-третьих, своевременное принятие решений. Быстрая адаптация к изменяющимся условиям рынка требует эффективных механизмов принятия решений, основанных на анализе данных и прогнозировании.

Создание благоприятной рабочей атмосферы, поощрение инициативы и творчества способствуют повышению производительности и удержанию талантов.

Таким образом, можно констатировать, что перспективы развития IT-компаний зависят от успешного сочетания всех рассмотренных факторов. Эффективное управление персоналом, оптимизация затрат, внедрение инновационных технологий и грамотное стратегическое планирование позволяют компаниям оставаться конкурентоспособными в быстро меняющихся условиях.

За 2,5 года число IT-компаний в России увеличилось на 14% – в январе 2022 года их было чуть более 190 тысяч, а к июню 2024 года стало почти 217 тысяч [1]. Большинство из них в центральной части России: Москва (50,6 тыс.) и Петербург (19,2 тыс.). По данным на 5 февраля 2025 года, в Иркутской области только 77 компаний занимаются деятельностью, связанной с использованием вычислительной техники и информационных технологий [2].

Для дальнейшего улучшения показателей IT-компаний, по нашему мнению, необходимо продолжать инвестировать в обучение и развитие сотрудников, активно внедрять автоматизацию и использование ИИ, оптимизировать затраты путём перехода на облачные решения и аутсорсинг, а также совершенствовать механизмы проектного управления и стратегического планирования. Таким образом, IT-компании, ориентированные на постоянное совершенствование и инновации, имеют высокие шансы на успех и лидерство в своей отрасли.

ЛИТЕРАТУРА

1. В России растёт число IT-компаний. – Текст: электронный // Агентство экономической информации «Прайм». – URL: <https://1prime.ru/20240611/it-849050946.html> (дата обращения: 03.05.2025).

2. Иркутская область: реестр предприятий деятельности, связанной с использованием вычислительной техники и информационных технологий. – Текст: электронный // Онлайн база данных ЕГРЮЛ для выбора партнёров и проверки контрагентов. – URL: <https://egrul-base.ru/rubric/region/25/code/62.09/> (дата обращения: 03.05.2025).