

УДК 004:005.8

## **ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЕЙ ЛІКВІДАЦІ НЕЗАПЛАНОВАНИХ РИЗИКІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ІТ-ПРОЄКТІВ**

Манучарян К.Г.

Науковий керівник – к.т.н., доц. Сердюк Н.М.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ІУС

м. Харків, Україна

тел.: +38 097 367 7178, e-mail: karen.manucharian@nure.ua

This work is aimed at evaluating the features of models for the liquidation of unplanned risks in people management of IT projects. Considered models of risk elimination, features that are presented when hiring resources with the help of outsource and out staffing companies. Cases when it is appropriate, and when it is better for the company to have its own staff.

Під час розробки будь-якого ІТ-проєкту оперують трьома головними складовими: бюджет, час та обсяг, які утворюють проєктний трикутник, що має якість своєю площиною. Всі ризики які виникають на проєкті мають безпосередній вплив на цей трикутник чи то управління проєктом, управління персоналом чи інша специфіка, а мають свій початок через невизначеності на стадії аналізу та планування. Для упередження появи ризиків застосовують управління ризиками.

Процес управління ризиками включає широкий спектр дій, які можуть бути представлені як послідовність таких етапів [1]:

- усвідомлення й виявлення ризику, визначення причин його виникнення і ризикових сфер;
- аналіз та оцінка ризику – кількісне визначення витрат, пов'язаних із видами ризику, які були виявлені на першому етапі;
- вибір методів (прийомів) управління ризиком та їх застосування;
- мінімізація витрат на здійснення вибраних методів;
- оцінка результатів, що включає здійснення постійного контролю рівня ризиків із застосуванням механізму зворотного зв'язку.

Для ліквідації ризиків використовуються наступні моделі:

- зниження (виключення ризику, зниження імовірності, зниження можливих збитків);
  - збереження (без фінансування, самострахування, залучення зовнішніх джерел);
  - диверсифікація (передача, страхування, отримання фінансових гарантій);
  - страхування (як життя, так і технічного майна).
- Ризиками при управління персоналом проєкту є:
- набір персоналу;
  - стан здоров'я;

- адаптація персоналу;
- відсутність вмотивованості;
- форс-мажор;
- невідповідна кваліфікація;
- недостатність інформації;
- ризики пов'язані із менеджером проєкту;
- декрет;
- швидкоплинність штату;
- звільнення.

Однією з особливостей ліквідації цих ризиків є те що це ризики не тільки в процесі управління, але й ризики самого персоналу, які можна вдало прогнозувати із низькою імовірністю. Також вони є слабко керовані та їх практично неможливо звести до мінімум.

Більшість ризиків, які стосуються персоналу можна перенести на аутстаф і аутсорс компанії, які будуть займатись підбором відповідного персоналу, готовністю кадрів, але тут полягає інша особливість. Компанія, яка не має власного персоналу наражається на інші ризики – при конфлікті із аутсорс компанією вона може зупинити роботу персоналу і тоді проєкт може бути зупиненим на невизначений термін. Інша сторона цього ризику це те що коли велика кількість персоналу залишає проєкт, вона забирає із собою базу знань, яка не була задокументована. Щоби уникнути цієї ситуації компанії варто мати власні контракти із персоналом які складають ядро проєкту і яких важко буде замінити, наприклад системні архітектори, аналітики вищої ланки та технічні ліди розробки. Особливу увагу варто приділити службі безпеки та інфраструктурі, які безпосередньо відповідають за доступність продукту користувачам та паролі доступу до продукту персоналу.

Як висновок маємо ситуацію в якій компанія на стадії аналізу і планування має попіклуватись про те щоб, наймані працівники були не з однієї аутсорс компанії, а з декількох, щоб у разі проблеми одночасно не втратили велику кількість людей і не наразитись на додаткові ризики і вигляді витрат, подовження часу виконання проєкту та зниження якості продукту та мати власні контракти із персоналом який складає ядро проєкту.

Список використаних джерел:

1. Писаревський, І.М. (2008). Управління ризиками. ХНАМГ.