

## **ВИБІР ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ РОЗВИТКОМ В ІТ-КОМПАНІЇ**

Руденко М.Є., Васильцова Н.В.

e-mail: mykyta.rudenko@nure.ua, nataliia.vasyltsova@nure.ua

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ІУС  
м. Харків, Україна

To effectively manage human resources development in IT projects proposed to use modern approaches that take into account the rapid development of technologies and the needs of employees: digitalization and automation, flexible management, individual development and training, gamification of motivation processes. The paper analyzes the following indicators to effectively solve the tasks of managing training and staff development: task completion speed, workload distribution among team members, dynamics of changes in productivity, and code quality.

Оптимізація управління кадровим розвитком в ІТ-секторі є ключовим фактором збереження конкурентоспроможності та стійкого розвитку компанії. Швидкі технологічні зміни та глобальна конкуренція вимагають гнучкості, компетентності, мотивації та оновлення знань співробітників. Успіх ІТ-проектів залежить від професійних навичок і креативності команди, що робить людський капітал найважливішим ресурсом. Ефективний розвиток персоналу підвищує продуктивність, сприяє адаптації до змін і створює культуру безперервного навчання.

В роботі розглядаються та аналізуються методи управління персоналом ІТ-компанії та показники, які дозволяють ефективно вирішувати задачі управління його навчанням і розвитком. Теорія управління персоналом організацій, а також й ІТ-проектів, розділяє методи управління на три групи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні [1]. Адміністративні методи допомагають організувати робочий процес, встановити чіткі правила та контролювати виконання завдань. Але вони можуть обмежувати гнучкість та ініціативу співробітників. Для забезпечення підвищення ефективності цих методів пропонується використовувати сучасні інструменти управління проектами, такі як Jira, Trello чи Asana, які роблять процеси прозорими та підвищують відповідальність команди. Економічні методи базуються на матеріальній мотивації: заробітній платі, бонусах і преміях. В ІТ-сфері часто застосовують КРІ (ключові показники ефективності), винагороди за реалізацію проектів та акції для співробітників (Stock Options). Щоб ці методи були ефективними у використанні, важливо налаштувати гнучку систему мотивації, яка враховує внесок кожного працівника у досягнення цілей команди та компанії. Соціально-психологічні методи спрямовані на створення позитивної робочої атмосфери, розвиток командного духу та залучення працівників до ухвалення рішень. Це підвищує мотивацію,

лояльність і продуктивність працівників. Для збільшення ефективності цих методів варто впроваджувати в ІТ-компації гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, організувати тимбілдинги, регулярні зустрічі для обговорення досягнень і труднощів при виконанні проєкту.

Дослідження, проведені в роботі, показали, що для ефективного управління кадровим розвитком в ІТ-проєктах важливо використовувати такі сучасні підходи, які враховують швидкий розвиток технологій та потреби співробітників: цифровізацію та автоматизацію, гнучке управління, індивідуальний розвиток та навчання, гейміфікацію процесів мотивації. Цифровізація спрощує управління персоналом за допомогою HRM-систем, які автоматизують найм, адаптацію, облік робочого часу та оцінку ефективності. Це знижує адміністративне навантаження і дозволяє HR-фахівцям зосередитися на розвитку персоналу та корпоративній культурі. Гнучке управління використовує методології Scrum і Kanban, які допомагають швидко адаптуватися до змін, підвищують прозорість процесів і залученість працівників. Завдяки коротким ітераціям і постійному зворотному зв'язку з командою підвищується продуктивність і якість виконання завдань. Індивідуальний розвиток та навчання включає гнучкі навчальні програми, менторство та кар'єрний розвиток. Онлайн-платформи (Coursera, Udemy, Pluralsight, Tech Talks, Workshops) сприяють підвищенню кваліфікації, професійному зростанню. Гейміфікація використовує ігрові елементи (рейтинги, бейджі, змагання) для підвищення мотивації працівників. Це сприяє розвитку змагального духу, визнанню досягнень і підвищенню продуктивності команди.

Проведений в роботі аналіз показав, що, з урахуванням специфіки ІТ-проєктів, важливо оцінювати такі показники: швидкість виконання завдань, розподіл навантаження між членами команди, динаміку змін у продуктивності та якість коду. Аналіз кожного показника є необхідним для прийняття обґрунтованих рішень щодо подальшого використання перелічених підходів або їх заміни. Показник продуктивності праці визначається як  $PP = Q/T$ ,  $Q$  – обсяг виконаних завдань (наприклад, кількість завершених спринтів),  $T$  – витрати часу. Цей показник дозволяє аналізувати ефективність використання робочого часу співробітників, оцінює їх ефективність за швидкістю виконання завдань. Продуктивність за чисельністю персоналу оцінюється наступним показником  $PPR = Q/N$ , де  $PPR$  – продуктивність одного співробітника,  $Q$  – обсяг виконаних завдань,  $N$  – кількість співробітників. Показник використовується для аналізу ефективності використання кадрового ресурсу, визначаючи обсяг виконаних завдань на одного співробітника. Це дозволяє оцінити ефективність розподілу навантаження в команді та виявити неефективність при використанні людських ресурсів [2]. Індекс динаміки продуктивності  $IDP$  використовується для аналізу змін у продуктивності співробітників за

певний період часу. Цей параметр розраховується за формулою  $IDP = P2 / P1$ , де  $P2$  та  $P1$  – це продуктивність у поточному та базовому періодах відповідно. Це дозволяє виявляти тенденції у продуктивності та оцінювати вплив впроваджених змін у підходах до управління кадровим розвитком. Показник, який оцінює якість виконаної роботи, розраховується як  $VR = D / Q$ , де  $VR$  – якість виконаної роботи,  $D$  – кількість дефектів,  $Q$  – обсяг виконаних завдань. Показник представляє кількість помилок або дефектів у коді, що оцінює якість виконаної роботи, тобто контролює рівень технічного боргу та покращує якість продукту.

Після аналізу показників оцінюються витрати на впровадження та вдосконалення обраних підходів, що необхідно для визначення економічної доцільності та планування бюджету. В ІТ-проектах витрати включають підготовку, навчання, технічне забезпечення та підтримку. Для раціонального складання бюджету використовується розрахункова модель, що враховує витрати на основних етапах впровадження [3].

Витрати на вдосконалення управління розвитком персоналу в ІТ-проектах можна представити у вигляді формули:  $W = WP + WK + WCT + WCR$ , де  $WP$  – передвиробничі витрати, що включають аналіз потреб у навчанні, розробку навчальних програм та інтеграцію інструментів управління знаннями.  $WK$  – капітальні вкладення в управління, пов'язані з впровадженням заходів, таких як закупівля ліцензій на програмне забезпечення, інтеграція платформ дистанційного навчання та інструментів для віддаленого співробітництва.  $WCT$  – супутні капітальні вкладення у виробничий процес, викликані здійсненням заходів, включаючи оновлення технічного обладнання, впровадження інфраструктури DevOps.  $WCR$  – супутні капітальні вкладення при використанні розроблених продуктів, які виникають після реалізації заходів, наприклад, витрати на підтримку та оновлення навчальних платформ, адаптацію нових фреймворків та технологій, а також навчання співробітників новим методологіям розробки, таким як Agile або Scrum.

Список використаних джерел:

1. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук та ін. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
2. Продуктивність праці робітників. Розповідаємо про всі нюанси цього показника. Блог. URL: [https://online.novaposhta.education/blog/produktivnist-praci-robitnikov-rozpovidaemo-pro-vsi-nyuansi-cogo-pokaznika?utm\\_source=chatgpt.com](https://online.novaposhta.education/blog/produktivnist-praci-robitnikov-rozpovidaemo-pro-vsi-nyuansi-cogo-pokaznika?utm_source=chatgpt.com) (дата звернення: 25.02.2025).
3. Янковий О. Г., Янковий В. О. Співвідношення динаміки продуктивності праці та фондоозброєності як індикатор оптимальності координації основних фондів і чисельності персоналу на підприємстві. Економіка України. 2020. №8. С. 40-57. URL : <https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.08.040>.