

УДК 331.101.68

Анализ и оценка продуктивности ИТ-сотрудников современных компаний

Иванова Е.В. (ИТМО)

Научный руководитель – преподаватель, Литвинова Н.А.

(ИТМО)

Введение. Оценка продуктивности сотрудников является одним из ключевых аспектов управления персоналом в современных компаниях. В условиях растущей конкуренции и цифровой трансформации бизнеса важно внедрять эффективные методики и инструменты, которые позволяют объективно оценивать результаты работы сотрудников и направлять усилия на их развитие [1]. Продуктивность сотрудников ИТ подразделений напрямую влияет на конкурентоспособность и эффективность бизнеса в целом. Современные компании сталкиваются с необходимостью не только обеспечивать высокий уровень технической компетенции своих сотрудников, но также уметь правильно оценивать и управлять их продуктивностью для достижения корпоративных целей.

Основная часть. С помощью анализа тематической литературы, изучения кейсов российских компаний и глубинного интервью решаются следующие задачи:

1) Выделение особенностей работы в ИТ-подразделении. Особенности работы ИТ-подразделений включают фиксирование рабочего времени в системах (Jira, Trello), строгую привязку задач к проектам и использование гибких методологий (Agile, Scrum) с короткими спринтами и ежедневными собраниями. Важную роль играют разработка и внедрение новых решений, обеспечение информационной безопасности, поддержка бизнес-процессов и стабильность корпоративных систем (ERP, базы данных). Эффективность работы повышают инструменты автоматизации и совместной работы (Slack, Confluence), а их отсутствие приводит к потере времени и снижению продуктивности.

2) Определение факторов, влияющих на индивидуальную и коллективную продуктивность ИТ-сотрудников. Индивидуальная продуктивность зависит от самомотивации, навыков, рабочей среды и оценивается через личные KPI и завершённые задачи, но подвержена рискам выгорания и отвлечений. Командная продуктивность определяется эффективностью коммуникации, лидерством, синергией и измеряется метриками, однако может страдать от конфликтов и неорганизованности. Оптимальный баланс достигается за счёт распределения ролей, координации и использования гибких методологий управления.;

3) Выявление ключевых метрик для оценки продуктивности ИТ-специалистов. Правильно разработанная система управления персоналом предусматривает применение определенных инновационных методов, которые будут эффективными в той или иной сфере деятельности и для конкретных сотрудников [2]. Для оценки продуктивности ИТ-сотрудников используются различные типы работ и категории задач. Основные типы задач включают Task, Story, Epic, RFC, SD, Bug и OD, каждая из которых отражает разные аспекты работы, от мелких задач до крупных проектных инициатив. Применение систем учета рабочего времени позволяет более точно анализировать эффективность сотрудников и оптимизировать их работу.

Выводы. Проведен анализ факторов, влияющих на продуктивность ИТ-сотрудников и выделены ключевые метрики для ее оценки. Продуктивность ИТ-сотрудников зависит как от внутренних, так и от внешних факторов. Внедрение четких методик управления, использование автоматизированных систем и эффективное распределение задач способствуют повышению продуктивности.

Список использованных источников:

1. Морозов О.А. Цифровые технологии оценки персонала // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - 2023. - №8(74). - С. 110-114.

2. Мурадалиева Э. Э. Инновационные методы управления персоналом в условиях цифровизации экономики // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). - 2022. - №4 (80). - С. 207-211