

Дяченко Р. П., здобувачі вищої освіти

Доренська А.О.

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ІТ-КОМАНД ПІД ЧАС РОБОТИ НАД ПРОЄКТАМИ

Інформаційні технології (ІТ) — це область, яка охоплює широкий спектр технологій, що використовуються для створення, обробки, зберігання та обміну інформацією. Група фахівців, які об'єднують свої знання та навички для реалізації проєктів у сфері інформаційних технологій, складає ІТ-команду. Як і в будь-якій людській групі або організації, для досягнення поставленої мети необхідно забезпечити ефективне управління. Отже, для досягнення успіху в рамках ІТ-команди важливо застосовувати правильні методи управління, які сприятимуть координації, співпраці та максимізації потенціалу кожного члена команди. В даній тезі будуть розглядатися особливості менеджменту команди, що включають ключові аспекти, такі як: структура команди, методології управління та комунікація.

Структура ІТ-команди зазвичай включає кілька ролей, які забезпечують ефективну реалізацію проєктів. На чолі команди часто стоїть проєктний менеджер, який відповідає за планування, координацію та контроль за виконанням завдань. Розробники займаються написанням коду і реалізацією функціоналу програмного забезпечення, тоді як тестувальники відповідають за перевірку якості продукту, виявлення багів і підтвердження, що система відповідає вимогам. Ці три ланки є ключовими у процесі розробки, тому вони вимагають ретельного контролю, дотримання термінів та відповідального ставлення до вимог проєкту. З огляду на ці вимоги, необхідно призначити не одного керівника для всіх відділів, а окремого менеджера для кожного підрозділу, наприклад, для розробників, тестувальників та інших спеціалістів. Тоді кожен керівник зможе зосередитися на специфіці свого відділу, забезпечуючи більш ефективне управління процесами, краще вирішення проблем та своєчасне реагування на виклики. Це також дозволить покращити комунікацію всередині команди, оскільки кожен менеджер буде відповідати за координацію дій своїх підлеглих та взаємодію з іншими відділами, що сприятиме досягненню спільних цілей проєкту.

Методології управління в ІТ-командах відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності процесів розробки програмного забезпечення. Вибір відповідної методології може значно вплинути на результати проєкту. Існує багато методологій, які можна розподілити на чотири категорії: гнучкі, традиційні, оптимізаційні та крос-функціональні методології. Кожна з цих категорій має свої переваги та недоліки, і вибір конкретної методології залежить від специфіки проєкту, складу команди та вимог замовника. Найпопулярнішою категорією є гнучка, так як ця категорія акцентує увагу на адаптивності та ітеративному розвитку. Гнучкі методології дозволяють командам швидко реагувати на зміни в вимогах проєкту та забезпечують постійний зворотний зв'язок. Приклади: Agile, Scrum, Kanban.

Як і в будь-якій команді чи організації, комунікація між колегами завжди була, є та буде. Вона забезпечує ефективний обмін інформацією між членами команди, що, в свою чергу, сприяє кращій координації дій та досягненню спільних цілей. Однак іноді можуть виникати проблеми, які ускладнюють цей процес. Наприклад, недоліки в спілкуванні можуть призводити до непорозумінь, затримок у виконанні завдань та зниження морального духу команди. Також, якщо інформація не передається належним чином, це може викликати конфлікти, плутанину в пріоритетах та невдоволеність серед учасників проєкту. Важливо виявляти та вирішувати ці проблеми, щоб забезпечити здорову атмосферу для співпраці і досягнення спільних цілей. Тому методами покращення комунікації між людьми в ІТ-команді є регулярні зустрічі як онлайн, так і офлайн; отримання та аналіз зворотнього зв'язку, це дає змогу покращити слабкі місця процесів; визнання досягнень також є хорошою мотивацією

для підвищення морального духу команди та сприяє створенню позитивної робочої атмосфери. Коли члени команди отримують визнання за свої зусилля та успіхи, це зміцнює їхню самооцінку і стимулює їх до подальшої продуктивності.

Отже, ефективний менеджмент IT-команди є складним, але критично важливим процесом, що охоплює різні аспекти, такі як структура команди, вибір методологій управління та налагодження комунікації. Чітка організація ролей, зокрема призначення окремих менеджерів для різних підрозділів, забезпечує спеціалізоване управління, що сприяє успішному виконанню проектів. Вибір відповідних методологій, особливо гнучких, дозволяє командам адаптуватися до змін і швидко реагувати на потреби замовників. Зрештою, якісна комунікація між членами команди є основою для досягнення спільних цілей, і її покращення через регулярні зустрічі, зворотний зв'язок та визнання досягнень допомагає створити позитивну атмосферу і підвищити продуктивність. У результаті всі ці фактори спільно формують успішну та ефективну IT-команду, готову до викликів сучасного технологічного середовища.

Іванов П.В.

здобувач вищої освіти ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»

Андрощук І.О.

канд. екон. наук., доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ ТА ВАЖЛИВІСТЬ ЙОГО МОНІТОРИНГУ

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) та ефективного управління ним потрібно, серед іншого, знатися на факторах зовнішнього та внутрішнього середовищ, які впливають на нього [1, с. 56]. Тут виділяють фактори макро- й мікросередовищ.

Макросередовище, у межах якого організація діє, чинить на неї опосередкований вплив. На його чинники організація вплинути не може, може лише адаптуватись [2, с. 166].

Мікросередовище – це безпосереднє середовище організації, повсякденна трудова діяльність працівників. Його чинники мають більший вплив на СПК колективу. Наскільки зміст та умови праці, ступінь задоволеності ними, стиль керівництва та особистість керівника, взаємини та задоволеність ними сприймаються працівниками, настільки сприятливим буде СПК [3, с. 30].

До чинників мікросередовища, які визначають СПК, належить система матеріального стимулювання, відносини між працівниками в колективі, сприятливість умов праці, задоволеність працівника роботою в команді, стиль управління керівника, віддача працівника роботі [4, с. 381].

Моніторинг, аналіз та, відповідно, корекція впливу цих чинників на СПК дають можливість відчувати довіру членів колективу одне до одного, доброзичливе ставлення та ділові претензії, вільно висловлювати думки щодо робочих процесів чи поведінки окремих працівників, відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права ухвалювати певні управлінські рішення, високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у потрібних ситуаціях, низьку плинність кадрів, відсутність психічної напруги й надмірної конфліктності в колективі, поліпшення рівня матеріальних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі [3, с. 25].

Моніторинг СПК є ключовим фактором для забезпечення ефективної роботи організації, адже він впливає на продуктивність, міжособистісні відносини та репутацію компанії.

Серед переваг моніторингу варто виділити раннє виявлення проблем, розробку ефективних програм підтримки, зокрема підвищення мотивації та покращення