

Модель «CatWalkBoost»: управлінські орієнтири для оптимізації кадрової політики ІТ-аутстафінгу

Іван Панченко

*аспірант освітньої програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: panchenkovv@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0003-4236-3160*

ІТ-аутстафінг в Україні функціонує в умовах високої мінливості попиту, швидкого оновлення технологій і постійної конкуренції за фахівців. За цих обставин кадрова політика стає не допоміжною, а стратегічною складовою бізнес-моделі ІТ-підприємства: від якості найму, утримання та планування розвитку персоналу прямо залежать здатність виконувати контракти, підтримувати маржинальність і забезпечувати стабільність команд [1]. Типова проблема для аутстафінгу полягає в тому, що управлінські рішення щодо компенсацій та формування команд часто приймаються на основі фрагментарних даних, інтуїції або запізнілих реакцій на ринок. У результаті компанія або переплачує, втрачаючи частину фінансової стійкості, або недоплачує і підвищує ризики плинності, зривів проєктів та втрати клієнтів [2]. У цьому контексті прогнозування заробітної плати виступає не просто аналітичним завданням, а інструментом управління, який перетворює «відчуття ринку» на систему обґрунтованих рішень.

У межах дисертаційного дослідження автора, присвяченого розвитку бізнес-моделі аутстафінг ІТ-підприємств в Україні, було розроблено модель CatWalkBoost, призначену для прогнозування рівня заробітної плати ІТ-фахівців на основі сукупності характеристик, що відображають як профіль спеціаліста, так і контекст роботи. Концептуально CatWalkBoost вирішує управлінське завдання: сформувати цілісне уявлення про очікуваний рівень компенсації для конкретного поєднання ролі, досвіду, технологічного стеку та домену, щоб уніфікувати підхід до оферів, переглядів зарплат і планування бюджетів команд.

Практична цінність моделі в менеджменті полягає в тому, що прогнозована зарплата може бути інтегрована у ключові процеси ІТ-аутстафінгу: планування найму під пайплайн продажів, формування ресурсного плану під портфель проєктів, управління тарифною сіткою, побудову компенсаційних коридорів, а також аудит справедливості оплати командам. Якщо компанія здатна швидко й аргументовано оцінити очікувану вартість спеціаліста, вона точніше визначає економіку контракту ще на етапі переговорів з клієнтом. Це знижує ризик ситуацій, коли угода формально укладається, але згодом стає збитковою через зростання витрат на персонал або через необхідність терміново «добирати» дорожчих фахівців [3]. Водночас більш точне прогнозування дає можливість розбудовувати прозорі правила компенсацій, що підтримує довіру в колективах і зменшує плинність, особливо в сегментах, де конкуренція за кадри найвища.

На основі логіки використання CatWalkBoost у кадровій політиці можна сформулювати кілька управлінських орієнтирів. Перший орієнтир полягає у

переході від разових «ручних» рішень до компенсаційних рамок, коли для ролей і профілів визначаються коридори оплати, а вихід за межі коридору потребує управлінського обґрунтування. Це підвищує керованість фонду оплати праці та одночасно зменшує ризики внутрішньої нерівності, яка демотивує персонал [4]. Другий орієнтир - використання прогнозу як інструменту превентивного управління ризиками плинності. Якщо фактична зарплата спеціаліста системно відстає від прогнозованої для його профілю та ринкового контексту, це сигнал про ймовірність втрати людини або необхідність перегляду умов, і такий сигнал можна врахувати раніше, ніж виникне критична ситуація в проєкті. Третій орієнтир - пов'язування прогнозу зарплати з плануванням окупності комерційних рішень. Для аутстафінгу важливо, щоб кадрова політика не «жила окремо» від продажів: модель дозволяє узгоджувати очікувані витрати на команду з ціною контракту та вимогами до SLA, тим самим підтримуючи економічну логіку бізнес-моделі [5].

Окремої уваги потребує питання впровадження таких моделей у компаніях із різним рівнем цифрової зрілості. Особливість IT-аутстафінгу в Україні полягає в тому, що поряд із великими гравцями існує багато невеликих компаній, де HR і delivery часто поєднані, а дані можуть бути неповними або розпорошеними [6]. Тому ключовою умовою управлінської користі CatWalkBoost є не лише точність прогнозу, а й зрозумілий процес використання результатів у регулярних управлінських циклах: щоквартальне планування фонду оплати праці, перегляд компенсацій, погодження оферів. Модель має підтримувати рішення, а не «призначати» зарплату без урахування результативності, ролі в команді та ін. Інакше зростає ризик конфліктів, втрати гнучкості та управлінської відповідальності.

Отже, модель CatWalkBoost, розроблена автором у межах дисертаційного дослідження, є прикладним інструментом розвитку бізнес-моделі IT-аутстафінгу, що підсилює кадрову політику даними, забезпечує прогнозовану економіку команд і прозорі правила компенсацій, дає змогу завчасно виявляти ризики утримання персоналу та узгоджувати HR-рішення з продажами і delivery, переводячи управління від реактивного до керованого підходу на основі оцінок, сценаріїв і контрольованих рамок, що в підсумку підвищує стійкість IT-підприємств України та їх конкурентоспроможність на глобальному ринку.

Ключові слова: управлінські орієнтири, кадрова політика, модель.

Список використаних джерел

1. Popkov A., Kochenkova E. *Organizational staffing scheme based on outstaffing principles. E3S Web of Conferences*. 2023. Vol. 371. P. 06006. URL: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202337106006> (date of access: 01.12.2025).
2. Kiyanovskiy M. V., Tsyvinda N. I., Ryazancev A. O. *Substantiation of parameters of instrumental provision of production in the conditions of functional outstaffing or outsourcing. Journal of Kryvyi Rih National University*. 2022. No. 54. P. 103–109. URL: <https://doi.org/10.31721/2306-5451-2022-1-54-103-109> (date of access: 01.12.2025).

3. Kolinko N., Volyanyk H., Shutka S. *OUTSTAFFING: AN EFFECTIVE TOOL OF MANAGEMENT ACCOUNTING IN OPTIMIZING COSTS AND TAXES AND MINIMIZING BUSINESS RISKS*. *Intellect XXI*. 2023. No. 2, 2023. URL: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2023-2.4> (date of access: 01.12.2025).
4. Tsyganchuk N., Liashenko R., Kaleniuk V. *Outsourcing and outstaffing: essence and practice of implementation*. *Law Review of Kyiv University of Law*. 2020. No. 4. P. 242–245. URL: <https://doi.org/10.36695/2219-5521.4.2020.43> (date of access: 01.12.2025).
5. O.I. C. *Outstaffing in Ukraine: the Essence and the Legislative Regulation*. 2020. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4625944> (date of access: 01.12.2025).
6. Denysov D. *OUTSOURCING AND OUTSTAFFING: LEGAL ASPECTS OF BUSINESS PROCESS OPTIMIZATION IN UKRAINE*. *Modern scientific journal*. 2024. Vol. 6, no. 4. P. 17–23. URL: <https://doi.org/10.36994/2786-9008-2024-6-2> (date of access: 01.12.2025).