

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ СУЧАСНИХ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ІТ-КОМПАНІЙ

Вінницький національний технічний університет

### *Анотація*

*У доповіді охарактеризовано важелі мотивації персоналу ІТ-компаній, а також розглянуто роль стимулів в процесі мотивації праці.*

**Ключові слова:** мотивація, персонал, методи мотивації, стимулювання.

### *Annotation*

*The report describes the levers of motivation of IT staff, as well as the role of incentives in the process of motivating work.*

**Key words:** motivation, personnel, methods of motivation, stimulation.

Спеціалісти по роботі з персоналом будь-якої галузі постійно знаходяться в пошуку нових механізмів стимулювання кадрів. Дане питання є настільки поширеним у зв'язку з відходженням на другий план грошових засобів стимулювання та поширення натомість неекономічних методів [1, с. 200].

Нині, для будь-якого підприємства, зокрема в ІТ-сфері стимули є одними з рушійних сил ефективної роботи працівників. Стимули – це специфічні зовнішні подразники, яким властива роль «важелів» впливу, які концентрують ті чи інші мотиви людини. Важливо зазначити, що саме стимули є основними «каталізаторами» активності працівників, яка буде мати той чи інший характер залежно від особистісних характеристик працівника. Разом із тим, стимули є ефективними лише в тому разі, якщо вони викликають реакцію того чи іншого працівника.

Досліджуючи дану тему важливо звернути увагу на теорію очікувань В. Врума [2, с.111], яка побудована на очікуванні певної події та пояснює важливість трьох взаємозв'язків:

- витрати – результати;
- результати – винагорода;
- винагорода – задоволеність винагородою[3].

Послідовники даної теорії очікувань вважають, що мотивація кадрів включає повний спектр процесів починаючи від їх особистих уявлень про вміння та навички закінчуючи виконанням різного роду задач і одержанням економічного чи неекономічного результату. Отже, за теорією очікувань мотивація працівника залежить від того чого людина хотіла ю досягнути та скільки сил вона готова для цього прикласти [4, с.218].

Використовуючи теорію очікування на практиці, органи керування ІТ-компанії повинні доводити реалістичні очікування до кожного працівника, оскільки зазвичай, кадри оцінюють свої зусилля базуючись на тому, що очікує від них їхнє керівництво. Окрім того, начальство має запроваджувати систему заохочень, яка буде являти собою систему конкретних співвідношень між результатами роботи та винагородою.

Звичайно, розглянута вище теорія має як позитивні, так і негативні сторони.

Перевагами орієнтації на дану теорію в роботі компанії є:

- функціонування системи конкретних співвідношень між результатами роботи та нагородою працівника;
- постійний контроль рівня самооцінки та мотивації кадрів;
- високий, але в той же час реалістичний план результатів працівників.

Недоліками є:

- недостатньо беруться до уваги індивідуальні особливості кожного працівника;
- недостатня кількість проведених практичних досліджень технічних особливостей використання моделі.

Вивчаючи праці Колота А. можна підсумувати, що вчений виділяє основні правила підвищення мотивації працівників, які можуть бути використані і в ІТ-сфері [5, с. 198]:

1. Несподівані засоби заохочення мотивують більше, ніж сталі і прогнозовані. Це пов'язано з тим, що більшість працівників стабільні мотивації через деякий період часу сприймають як належні та підсвідомо відносять до основної заробітної плати.

2. Необхідно відзначати внесок кожного працівника в загальний результат компанії. Це необхідно робити через свого роду егоцентричну природу людини, оскільки кожен в глибині душі бажає визнання.

3. Важливо відзначати проміжні результати працівників, а не лише фінальний успіх. Саме це стимулюватиме краще та ефективніше виконувати роботу на кожному наступному процесі.

4. Чітке дотримання часових рамок отримання заохочень працівниками, оскільки чим довше проміжок між успішно виконаною роботою і заохоченням тим менший ефект від даного заохочення.

Галузь ІТ-спеціалістів – одна з найбільш популярних нині в Україні. Вона характеризується високою популярністю, великою кількістю роботодавців та постійно зростаючою заробітною платнею. Проте, як і на будь-якому підприємстві іншою галузі, в організаціях, що спеціалізуються на ІТ-послугах трапляються випадки недостатньої мотивації працівників. Оскільки на підприємствах, що займаються створенням і продажем ІТ-товарів і послуг, робота ІТ-спеціалістів – головне джерело доходу, важливо побудувати ефективний механізм мотивації всіх фахівців, не залежно від їх функції в компанії, адже ІТ-спеціалісти потрібні в кожній компанії і є важливим структурним і організаційним компонентом.

Аналізуючи процеси на вітчизняних та зарубіжних компаніях, можна зробити висновок, що для підвищення ефективності мотивації працівників ІТ-сфери необхідно враховувати наступні пункти:

- рівень заробітної плати досить вагомий для ІТ-спеціалістів, особливо в сучасних умовах полювання компаній за фахівцями своєї справи, проте для посилення і підтримки мотивації працівників є сенс впровадити бонусну грошову частину;

- варто запроваджувати на постійній основі системи професійного навчання, що дозволить мотивувати працівників можливістю професійного росту;

- необхідно постійно зміцнювати статус та розвивати бренд компанії за допомогою прийняття участі в різних масових та благодійних заходах та проведення корпоративних свят;

- важливо враховувати особисті професійні та творчі вподобання працівників задля поставлення перед ними цікавих їм задач. Саме таких підхід до організації забезпечить повне залучення працівника в усі проекти;

- необхідно забезпечити для працівників комфортне робоче місце, оскільки це буде основною точною базування спеціаліста, зокрема потрібно приділити увагу місцю розташування та облаштованості офісу та окремих робочих місць;

- важливо забезпечити сприятливий психологічний клімат в команді як між ІТ-спеціалістами, так і між ними та керівництвом;

- якщо цілі та організація роботи в компанії дозволяє, важливо надати змогу працівникам обирати графік роботи, оскільки це гарантує комфорт і допомагає індивідуальному підходу до оптимізації працездатності співробітників.

Отже, на успіх будь-якої організації впливають безліч внутрішніх та зовнішніх факторів, ключовим серед яких є організація ефективної системи мотивації працівників. Для побудови працюючої системи стимулів на вітчизняних підприємствах, зокрема в ІТ-сфері рекомендується керуватись теорією очікувань В. Врума. Система мотивації кадрів ІТ-організації має керуватись конкурентним рівнем заробітної плати, наявною системою навчання та розвитку, сприятливим психологічним кліматом та зручним графіком роботи.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Веснин В.Р. Менеджмент персоналу.- Москва: «Элит-2000», 2015. – 200 с.
2. Врум В. Труд и мотивация.- Москва, 1964. - С.100-120
3. Baran B. Employee Motivation: Expectancy Theory. Management Minutes: Quick Insights Into Behavior at Work. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.youtube.com/watch?v=0zd5m8V9No0>
4. Isaac R. G., Zerbe W.J., Pitt D.C. Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. Journal of Managerial Issues. 2018. №13(2). P. 212-226.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу.- Київ: КНЕУ, 2018. – 198 с.

**Бажан Віталій Вікторович**- студент Факультету інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії,  
Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: bazhanvitalik78@gmail.com

**Bazhan Vitaliy Viktorovich**- student Faculty of Information Technologies for Computer Engineering, Vinnytsia  
National Technical University, Vinnytsia, e-mail: bazhanvitalik78@gmail.com