

Удосконалення системи мотивації персоналу в ІТ-сфері

Руслан Фірман

здобувач освітньої програми «Менеджмент організацій та адміністрування»,
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна,
e-mail: ruslan24032001@gmail.com

Руслана Содома

к.е.н, доцент, доцент кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту,
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна,
e-mail: sodomaruslana@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-5020-6440

Мотивація - це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій [2, с. 31]. Мотивація співробітників відбувається на трьох взаємопов'язаних рівнях, кожен з яких має свої особливості. На індивідуальному рівні діють довгострокові, середньострокові, короткострокові та негайні стимули для кожного працівника.

Щоб ефективно розробити та впровадити системний підхід до мотивації персоналу, можна посилатися на наступні кроки:

1. Визначити проблеми компанії, які виникають через відсутність мотивації. Найпоширенішими є неефективність, плинність кадрів, погана атмосфера в колективі та клопіткий режим на роботі;

2. Скласти список ключових завдань за першим пунктом (підвищити продуктивність, покращити командну роботу, сформувати згуртований колектив);

3. Провести соціальну діагностику. Можна використовувати анкети, інтерв'ю чи опитування. В результаті можуть бути визначені ключові фінансові та нематеріальні стимули, що необхідні колективу і, зокрема, кожному співробітнику;

4. Розробити систему стимулювання на основі отриманих даних;

5. Розрахувати фінансові витрати на впровадження системи. Детальні інструктажі співробітників щодо майбутніх змін. Якщо система багатошарова і складна для швидкого сприйняття, краще дати докладний опис. де будуть описані параметри оцінки та методи накопичення винагород і штрафів;

6. Інформувати працівників щодо змін. Є системи де все ж краще посилатися на детальні інструкції про бонуси і штрафи. Таке краще використовувати у складних та багатошарових системах;

7. Стартувати і перевірити системи. Порівняння витрат і отриманого прибутку зіставляються під час пробного етапу.

В ІТ сфері варто розглянути два способи мотивації: матеріальний та нематеріальний. Мотивація керується потребами вищих рівнів піраміди Маслоу, а саме самореалізація, кар'єрний ріст, приналежність.

До матеріальної мотивації можна віднести наступне: заробітна плата; підвищення заробітної плати, бонуси, надбавки; оплата понаднормової роботи; знижки, які пропонує ІТ компанія.

До нематеріальної мотивації відносяться: оплата хобі (спорт, розмовні

курси, тощо); вихідні; відпустка; відрядження [1].

Виділяють також і соціальну мотивацію, наприклад

- похвала працівника на публіку;
- кар'єрний ріст;
- збільшення комфорту на робочому місці;
- корпоративи, тимблдинги;
- регулярний зворотній зв'язок з похвалою працівника та пропозиціями

щодо покращення у певних сферах.

На результат роботи впливає багато інших факторів, таких як: кваліфікація працівника, його професійна компетентність і навички, правильне розуміння завдання, зовнішнє середовище тощо.

Моральні вигоди мають велике значення в житті людини. Наприклад, тренінги персонального розвитку, вивчення нової мови, покращення навиків, відвідування корпоративів та тимблдингів, похвала ментора/тімлідера вносять вагомий та необхідний вклад в емоційну та соціальну сферу життя людини[3].

З іншого боку, штрафи та покарання регулюють дисципліну працівників та визначають межі, які не мають порушуватися. З цього погляду, працівники вмотивовані працювати сумлінно та не заробляти штрафи.

Працівник, який прагне до самовдосконалення, роботи над підвищенням інтелектуального та професійного рівня є конкурентоспроможним та цінним працівником.

Важливо підтримувати таких працівників та мотивувати їх до подальшого розвитку. Ефективна мотиваційна підтримка підвищить конкурентоспроможність потенціалу робочої сили, мобілізує зусилля та створить необхідні переваги для того, щоб співробітники могли рости як особистості.

Ключові слова: мотивація персоналу; потреба; стимули; ІТ компанія; системний підхід.

Список використаних джерел

1. Визначення «Потреба». URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%B0> (дата звернення: 15.04.2022).
2. Петруня Ю.Є. *Прийняття управлінських рішень. 4-те вид., переробл. і доп.* Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2020. 276 с.
3. Willink J. (2020) *Leadership Strategy and Tactics: Field Manual* Published by St. Martin's Publishing Group, p. 320, available at: https://www.researchgate.net/publication/350994423_Leadership_Strategy_and_Tactics_Field_Manual (Accessed 15 Apr 2022).