

## АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ОПТИМАЛЬНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ІТ-ПЕРСОНАЛУ

Вінницький національний технічний університет

### Анотація

*У роботі визначено поняття мотивації, системи мотивації, моделі системи мотивації. Визначено аспекти при розробці системи мотивації. Наведено принципи для пошуку методів мотивації ІТ-персоналу. Запропоновано огляд складових моделі оптимальної системи мотивації ІТ-персоналу.*

**Ключові слова:** мотивація, система мотивації, ІТ-персонал, ІТ-спеціаліст, HR-менеджер.

### Abstract

*The concept of motivation, motivation system, models of motivation system are defined in the work. Aspects at development of system of motivation are defined. The principles for finding methods of motivating IT staff are presented. An overview of the components of the model of the optimal system of motivation of IT staff is offered.*

**Keywords:** motivation, motivation system, IT-staff, IT-specialist, HR-manager.

### Вступ

Розвиток, функціонування та прибутковість ІТ-організацій безпосередньо пов'язані з роботою персоналу. Мотивування співробітників є одним із ключових факторів забезпечення надійності та результативності даної роботи.

Перелік спеціальних наукових досліджень, присвячених особливостям мотивації персоналу ІТ галузі досить обмежений. Зарубіжні дослідження в рамках управління персоналу пропонують набір потреб, підкріплений відповідними стимулами. Дослідження вітчизняних фахівців в області мотиваційного менеджменту зосереджують увагу на питаннях матеріального стимулювання ІТ-фахівців. Хоча протягом останніх років HR-менеджери в межах практичних досліджень пропонують новітні та оригінальні способи стимулювання працівників.

### Модель оптимальної системи мотивації ІТ-персоналу

Мотивація – це сукупність внутрішніх (мотиви, потреби) та зовнішніх (стимули) рухомих сил, що спонукають людину до діяльності. Розвиток та мотивацію персоналу в сучасних організаціях необхідно розуміти як процес, спрямований на формування та максимально ефективного використання людського потенціалу співробітників відповідно до поставлених перед організацією цілей, можливостей та особистих якостей працівників [1].

Модель системи мотивування складається зі статичних та динамічних складових моделей та безпосередньої їх взаємодії з об'єктом впливу. Систему мотивування ІТ-компаній ототожнюють з процесом, організованим керівництвом в поєднанні з менеджментом компанії, який продукує необхідні та достатні умови та мотиви, які можуть вплинути на поведінку людини, регулює інтенсивність трудового процесу.

При розробці системи мотивації можна [2]:

- цілеспрямовано підбирати подібні кадри, зокрема, однакового типу мотивованих, наприклад, на задоволення від процесу праці, від вирішення складних завдань;
- підбирати комплекс різних видів стимулів індивідуального характеру в конкретному наборі.

З метою пошуку методів мотивації для функціонування системи мотивації ІТ-персоналу використовують ряд принципів [1]:

- цілеспрямованість (використання методів для досягнення певних цілей або їх сукупності);

- реалізація (наявність підґрунтя для розробки та здійснення заходів, які будуть використовуватись відповідним методом мотивації у співвідношенні з правовими та соціальними нормами, фінансовими ресурсами та технічними засобами);
- системність (виражається через набір методів, які формують єдину цілісну систему);
- адаптивність (адаптивна динамічність методу в умовах змін в процесі його застосування);
- ефективність (методи, застосування яких призводить до максимально можливого економічного та соціального ефекту, при умові, що використовуються мінімальні джерела витрат на розробку та здійснення заходів, які реалізують метод).

Складність мотивації фахівців ІТ сфери обумовлена, насамперед, специфікою їх роботи, поставлених завдань, строків їх виконання, моментами залученості до певних проектів, як внутрішніх, так і зовнішніх.

Особливості праці спеціалістів залежать від різноманітних факторів: виду діяльності організації, організаційної структури, напрямком діяльності, стилем управління, функціональних обов'язків, тощо.

Особливістю ІТ-спеціалістів таких компаній є їх висококваліфікованість та багатопрофільність [1]. Забезпечення потреби в таких спеціалістах проводиться в двох напрямках:

- 1) через технології підбору персоналу (методи: рекрутинг, хедхантинг, секринінг) для залучення [3];
- 2) мотиваційний менеджмент (впливає з того, що мотивація є складовим елементом системи управління персоналом, який полягає у балансі між досягнення особистих інтересів конкретного працівника та цілей діяльності компанії).

Серед складових оптимальної системи мотивації ІТ-персоналу можна виділити:

- безпосередня матеріальна (базова оплата праці, надбавки, премії, винагороди, компенсації);
- базова матеріальна (облаштування та укомплектація внутрішнього робочого середовища, зокрема, робочих місць або обладнання для забезпечення дистанційного робочого середовища);
- опосередкована матеріальна (оплачувані відраджень, навчання, додаткові витрати, зокрема, облаштування робочих місць, зон відпочинку, обідніх зон);
- нематеріальна (серед методів: альтернативний графік роботи, персоналізовані умови роботи, професійний розвиток, мікроклімат, тощо);
- психологічна (наприклад, визнання досягнень керівництвом організації та її колективом, просування по кар'єрі та заохочення, корпоративні заходи);
- соціальна (пільги, знижки, страхування).

### **Висновок**

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або персонал у цілому, діяльність яких, в результаті, спрямована, орієнтована на досягнення цілей компанії. Ефективна мотивація ІТ персоналу є ключовим фактором розвитку компанії і головним завданням HR-менеджера.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Курганський С. С. Особливості мотивації персоналу ІТ сектору [Текст] / С. С. Курганський, Н. І. Ситник // Молодий вчений.— 2019. — №10. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/10/142.pdf> (дата звернення: 02.03.2021).
2. Кравченко О. А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 8. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8103> (дата звернення: 02.03.2021).
3. Малєєва О. В. Система інформаційної підтримки процесів рекрутингу в ІТ-компанії / О. В. Малєєва, Р. В. Артюх, О. Ю. Персіянова // Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості. - 2018. - № 2. - С. 25-33. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dtssi\\_2018\\_2\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dtssi_2018_2_6) (дата звернення: 02.03.2021).

Кривуш Ярослав Ігорович, студент групи ІКІ-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [yarik.krywush@gmail.com](mailto:yarik.krywush@gmail.com)

Дьогтева Ірина Оксентіївна, асистент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [dohtieva@vntu.edu.ua](mailto:dohtieva@vntu.edu.ua)

Kryvush Yaroslav, student of the group ICE-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [yarik.krywush@gmail.com](mailto:yarik.krywush@gmail.com)

Dohtieva Iryna, Assistant at the Department of Management and Security of Information Systems, Faculty of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [dohtieva@vntu.edu.ua](mailto:dohtieva@vntu.edu.ua)