УДК 331.101.3

С. В. Хилько[1]

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ІТ СФЕРІ

[1] Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто проблеми мотивації співробітників у ІТ-відділах. Досліджено основні методи мотивації та їх недоліки.

Ключові слова: управління персоналом, мотивація, ІТ.

Abstract

Methods of motivating employees in regular IT departments are considered. The main methods of motivation and their disadvantages are researched.

Keywords: personnel management, motivation, IT.

На сучасному ринку вакансій в ІТ сфері представлена надзвичайно велика кількість вакансій. Однак, значна частина людей, що шукають роботу є початківцями, які не відповідають конкретним вимогам компаній на даний момент часу. Така ситуація спричиняє сурову боротьбу між рекрутерами за спеціалістів високого рівня. Саме такі співробітники цінуються найбільше, і тому їх намагаються утримати на робочому місці якнайдовше за допомогою додаткової мотивації.

Зазвичай, коли мова йде про мотивацію її поділяють на матеріальну та нематеріальну.

Матеріальна мотивація – це грошова винагорода, яку отримує працівник за виконану роботу. В даному випадку це заробітна плата та премії. Однак, відомим є факт, що зайняті у сфері ІТ отримують заробітну плату, яка значно перевищує середню заробітну плату в Україні. Порівняння доходу Junior-розробника та загального середнього доходу по Україні наведено на рис. 1. [1, 2]

Середня місячна зарплата по регіонах України у січні 2021 (грн.)

	Середня зарплата	Зміна щодо попереднього місяця		Відхилення від середньої з/п по Україні	
Україна	12337	-1842	-13.0%		
Вінницька	10751	-1500	-12.2%	-1586	-12.9%

Рисунок 1 – Порівняння заробітної плати працівників ІТ та не ІТ сфери

Таким чином, можна зробити висновки, що для спеціалістів високого рівня розмір заробітної плати є не настільки важливим критерієм. Саме тому, у великих західних компаніях та стартапах працівникам пропонують опціони. Опціони – можливість для конкретного спеціаліста отримати певну частку в компанії у власність при досягненні попередньо узгоджених показників. Фактично співробітник стає співвласником бізнесу, а отже – безпосередньо зацікавлений в його розвитку. Адже це принесе йому суттєво більше грошей в майбутніх періодах [2]. Цей підхід справді працює, адже саме так залучали працівників Microsoft, Google, Apple та Facebook.

До нематеріальної мотивації відноситься оплата лікарняних, безкоштовні обіди, медична страховка, участь у конференціях, курси іноземних мов, навчання від компанії, гарна атмосфера у колективі, можливість працювати віддалено, гнучкий графік та багато іншого. Насправді, всі ці вимоги були актуальні багато років тому. На сучасному ринку вакансій кожна компанія забезпечує їх за замовчуванням, адже тільки так можна боротися за найкращих спеціалістів. Приклад подібних пропозицій наведено на рис. 2.

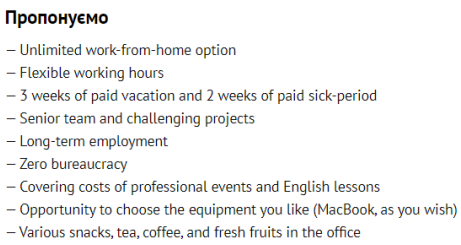

Рисунок 2 – Приклад вакансій з широким спектром нематеріальної мотивації

Таким чином, рівень заробітної плати і бонуси, які пропонують українські IT-компанії, не є основною мотивацією. Не є новинкою і типові приклади нематеріальної мотивації, більшою новинкою є їх відсутність.

На думку професійних HR-менеджерів існує декілька дійсно важливих факторів:

1) Технології, бізнес-процеси, компетентне керівництво. Для спеціалістів високого рівня є надзвичайно важливим мати змогу працювати з найновішими технологіями та будувати свої процеси взаємодії всередині команди.

2) Проект або продукт. Якщо IT-спеціаліст насправді гордий за проект на якому працює, то це буде позитивно впливати на його працездатність. Однак, потрібно розуміти, що універсальних бізнес-ідей не існує і при виборі кандидата потрібно орієнтуватися на його власні цінності.

3) Корпоративна культура, місія, цінності. Корпоративна культура, як сукупність моделей поведінки співробітників всередині компанії, є одним із ефективних способів мотивації співробітників. Стратегічні цілі, місія (призначення) і цінності компанії мотивують співробітників на рівні ідей. Якщо життєві цінності співробітника співпадають з корпоративними, а особисті професійні цілі співпадають з цілями і місією компанії, утворюється взаємовигідне співробітництво.

4) EVP – ціннісна пропозиція компанії. EVP (Employment Value Proposition) – набір атрибутів, які співробітники сприймають як вигоду від роботи в компанії. В структуру EVP входять 6 блоків:

- Компанія: положення на ринку, продукт, технологічний рівень.
- Люди: якість колег, атмосфера в колективі.
- Робота: масштаб задач, баланс роботи і особистого життя.
- Нагорода: компенсації.
- Можливості: навчання, кар’єрний ріст.
- Умови праці: розташування, режим праці і відпочинку, комфорт на робочих місцях.

Переваги діляться на атрибути залучення та утримання. Очевидно, що цінність пропозиції буде різнитись для кожного конкретного співробітника.

Висновки

Для кожної конкретної IT-компанії важливо поєднувати матеріальну і нематеріальну мотивацію співробітників. Не існує універсального набору мотивацій, з яких можна створити ідеальний рецепт для утримання будь-якого розробника. Як показує практика, більшість людей працюють не за грошову винагороду. Найбільш важливим фактором є співпадіння внутрішньої мотивації працівника з тим, що може запропонувати компанія.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Середня зарплата в Україні: веб-сайт. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/ (дата звернення: 03.03.2021).

2. Статистика зарплат програмістів, тестувальників і PM в Україні: веб-сайт. URL: https://jobs.dou.ua/salaries/ (дата звернення: 03.03.2021).

3. Мотивуємо працівників: як застосовувати опціони з користю: веб-сайт. URL: https://www.ilf-ua.com/uk/blog/motivuiemo-pratsivnikiv-iak-zastosovuvati-optsioni-z-koristiu/ (дата звернення: 03.03.2021).

Хилько Степан Вікторович – студент групи 1БС-17б, факультет інформаційних технологій та комп’ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, email: stepankhylko@ukr.net

Khylko Stepan V. — Faculty for Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : stepankhylko@ukr.net