

СИСТЕМА «БОНУСІВ» ТА ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ ЯК ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ ПОШУКУ ТА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СФЕРІ ІТ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто вплив системи «бонусів» та теорії поколінь на мотивацію працівників у сфері ІТ.

Ключові слова: ІТ, HR, управління персоналом, теорія поколінь, «бонуси».

Abstract

The influence of the system of «bonuses» and the theory of generations on the motivation of employees in the field of IT is analyzed.

Keywords: IT, HR, personnel management, generational theory, «bonuses».

Вступ

Сьогодні усе більше зростає доля ІТ на ринку праці. Щодня з'являються нові вакансії на різні посади на різних проектах. Проте нерідко трапляється таке, що потенційний працівник віддає перевагу іншій компанії, хоча заробітна плата не є більшою. Важливо зрозуміти, які саме чинники впливають на рішення працівника.

Різниця між поколіннями як фактор впливу на мотивацію

Головна помилка, якої може припуститись HR-менеджер при формуванні стратегії пошуку та утримання персоналу, є застосування систем мотивацій з інших сфер ринку праці. Наприклад, система мотивації «кафетерій» [1] не пристосована до сфери ІТ, оскільки відсутні кількісні показники ефективності праці, такі як кількість реалізованого товару чи кількість укладених угод. Через це велика кількість систем мотивації не може бути використана в ІТ сфері. Тому HR-менеджеру потрібно буде додатково розробляти інструменти для вимірювання продуктивності праці.

У ІТ сфері є ще одна головна особливість. У даній сфері є рівні досвіду працівника, які безпосередньо вказують на рівень заробітної плати. Так, якщо, наприклад, працівник має рівень Middle, то він в середньому отримує заробітну плату в розмірі 40 тисяч гривень, незалежно від компанії [2]. Існують певні відхилення в зростання або спадання заробітної плати, проте рівень власне визначає розмір початкової заробітної плати в компанії. Тому доволі часто виникають ситуації, коли дві компанії пропонують однаковий розмір заробітної плати, проте лише одна компанія зможе отримати нового працівника.

Причиною цього явища є те, що зазвичай працівники ІТ сфери обирають саме ту компанію, яка пропонує більше «бонусів». Такими «бонусами» можуть бути: безкоштовні курси іноземних мов, обладнана кухня в офісі для різних потреб (мікрохвильова піч, кавоварка тощо), зручні місця роботи, гнучкий графік роботи та можливість працювати віддалено тощо. Це лише частковий перелік «бонусів», які може запропонувати працівнику ІТ компанія. Також доволі популярними «бонусами» є відшкодування витрат на спортзал або курси.

Наявність великої кількості та різноманітність «бонусів» дозволяє не лише збільшити привабливість компанії для нових співробітників, а й дозволить утримувати персонал. Ймовірність того, що розробник буде згоден втратити зручне місце і, наприклад, можливість отримати відшкодування витрат на спортзал, заради прибавки у 20% до зарплати, доволі мала.

Загалом тенденція така, що людина обирає професію, де розмір заробітної плати більший. Проте для більшості сучасних розробників наявність «бонусів», таких як: зручний офіс, гнучкий графік, є більш вагомими за заробітну плату. Це впливає з того, що зараз на ринку ІТ доволі велику частку займає так зване покоління Z [3, 4]. На рис. 1 зображено середній вік працівників різних посад у сфері ІТ.

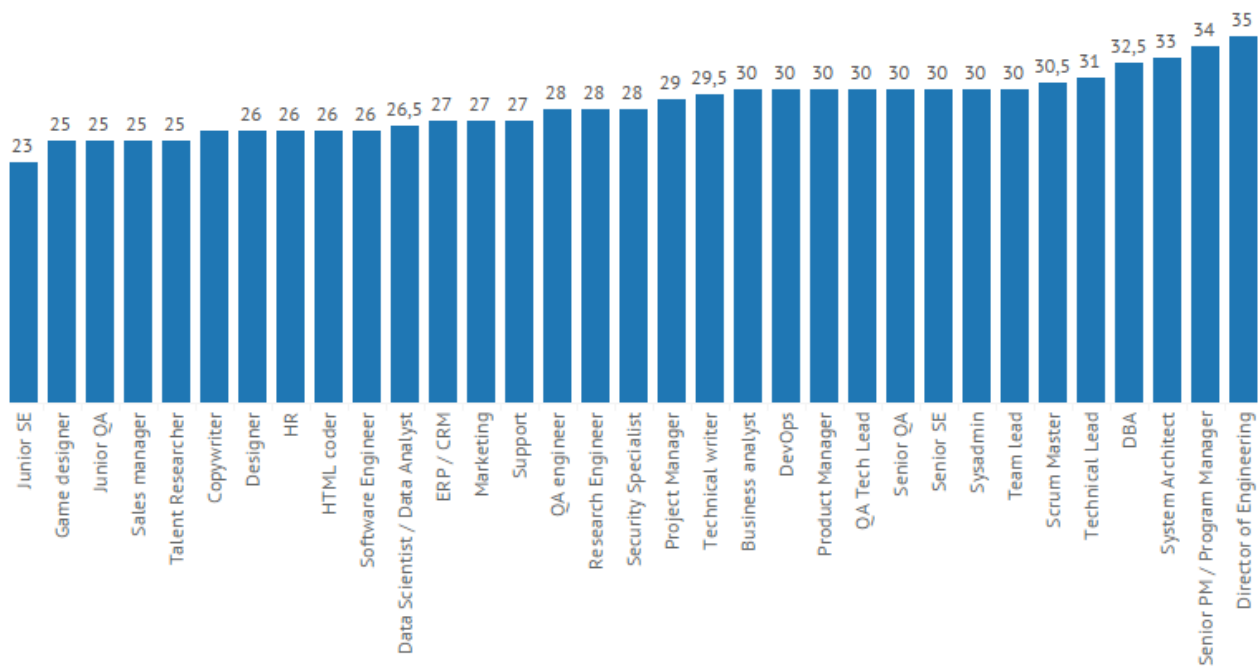


Рис. 1 – Середній вік працівників у сфері ІТ [4]

Дані графіка вказують на те, що середній вік працівників становить 28 років. Тобто, це кінець покоління Y та початок-середина покоління Z. Зазвичай, кінець покоління поступово переймає властивості наступного покоління. Тобто, можна вважати, що більша частина працівників відноситься до покоління Z. Дане покоління прагне мати комфорт, почуття розвитку як по кар'єрних сходах, так і особисто [5]. Це потрібно враховувати при формуванні стратегій мотивації та утримання персоналу. Представники покоління Z не прагнуть до отримання грамот за успіхи в роботі. Для них суттєвішим буде комфортність робочого місця, збільшення кількості або якості «бонусів». Наприклад, збільшення розміру відшкодування за спортзал дозволить працівнику відчувати те, що його інтереси важливі, що він розвивається у компанії як спеціаліст.

Саме тому цінного працівника отримує не та компанія, яка пропонує більшу заробітну плату, а та, яка пропонує більше «бонусів», можливостей розвитку.

Висновки

Отже, головним чинником, який впливає на пріоритетність компанії в очах працівника, є кількість та якість «бонусів», що пропонує компанія працівникам. Тому сучасним рекрутерам і HR менеджерам необхідно формувати стратегії з використанням системи «бонусів» для молодих працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мотивация в стиле «кафетерий» : веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1635> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Огляд статистики зарплатні професії "Разработчик C# в Україні" : веб-сайт. URL: <https://ua.trud.com/salary/2/67651.html> (дата звернення: 01.03.2021).
3. Howe Neil, Strauss William. Millennials & K-12 Schools : книга. LifeCourse Associates, 2008. 129 с.
4. Зарплаты украинских разработчиков — июнь-июль 2018 : веб-сайт. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-june-july-2018/> (дата звернення: 01.03.2021).
5. Как работать с сотрудниками разных поколений: X, Y, Z : веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=22339> (дата звернення: 01.03.2021).

Борусевич Артур Вячеславович — студент групи ІБС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, e-mail: borusevych.av@gmail.com

Borusevych Artur V. — Faculty for Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, email : borusevych.av@gmail.com