

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ИТ-СФЕРЫ

Муртазин Д.Ю.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Киринович И.Ф. – кандидат физ-мат. наук, доцент

В данной работе изложены основные факторы, влияющие на мотивацию ИТ-специалистов и возможности их использования.

Целью работы является изучение факторов, влияющих на мотивацию ИТ-специалистов.

Актуальность изучения мотивационных факторов обусловлена ростом конкурентности между ИТ-компаниями и увеличением спроса на специалистов. Все компании заинтересованы во внедрении новейших технологий на рынке и привлечении ИТ-специалистов разного уровня. Для реализации этих целей компании создают различные отделы для управления персоналом и привлечения «свежих» кадров.

Мотивация – это стимулирование сотрудников организации, к более плодотворной и эффективной работе [1].

В основе мотивации как способа увлечения производительности труда лежит психология субъекта. Все психологические теории и методы, которые лежат в основе системы мотивации, нацелены на то, чтобы сформировать у специалиста желание качественно выполнять работу. Важно, чтобы желание увеличить производительность труда стало результатом собственной внутренней работы человека, а не внешнего давления. Руководители и HR-специалисты используют психологические приемы, чтобы изменить и направить поведение сотрудника в желаемом для компании направлении.

На практике мотивация выражается в комплексе мер, которые применяет менеджмент для повышения эффективности труда сотрудника и коллектива. Мотивировать персонал можно с помощью увеличения материального вознаграждения специалистов (материальное стимулирование), разработки и осуществления систем и мер моральных стимулов к труду, создания условий привлекательности, интереса к работе, удобства трудового места и трудовых операций, хороших условий контракта, возможностей личностного роста и обучения, управление смыслом деятельности, демонстрация значимости выполняемой работы [2].

Наиболее эффективным мотивационным подходом на данный момент является двухфакторная модель Ф. Хельцберга, так как модель покрывает самые необходимые потребности сотрудника. Смысл модели в том, что компании стоит покрыть первоочередные требования сотрудника до его прихода. Данными факторами являются: отношения с коллективом; гарантия занятости; условия труда; политика компании.

В случае покрытия вышеперечисленных факторов, начнут работать мотивационные факторы, вырабатывающие у сотрудника преданность своему делу.

Высококвалифицированные сотрудники ИТ сферы, постоянно улучшающие свой профессиональный уровень, овладевают новыми знаниями в предметной области, становятся, по сути, незаменимыми в своей компании. Управлять такими работниками непросто. Они в любой момент могут перейти в другую компанию, поэтому специалистам службы управления персоналом необходимо предпринимать не только усилия, направленные на поиск и прием квалифицированных специалистов, но и разрабатывать и внедрять на предприятии систему мотивации и стимулирования, соответствующую запросам специалистов данной сферы, разрабатывать стратегии удержания сотрудников в своей компании [3].

Перечисленные мероприятия позволят усовершенствовать структуру кадрового менеджмента предприятия, что будет способствовать увеличению эффективности работы компании в целом. Необходимо также разработать единую систему аттестации работников, систему поощрения и льгот.

Список использованных источников:

1. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб., 2013 25с.
2. С. Ю. Трапицын. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие. ООО «Книжный Дом». 2007 - 240 с.
3. Аширов Д.А., Резниченко Л.А. Управление персоналом. / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, М., 2004 -136 с.