

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

Особенности мотивации персонала в современных ИТ-компаниях

Научный руководитель – Черняева Галина Владимировна

Бакшеева Мария Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: baksheeva.maria@gmail.com

В настоящий момент область ИТ-технологий является одной из самых востребованных на рынке труда. За квалифицированных специалистов между работодателями ведется настоящая борьба [3]. Компании пытаются удержать ИТ-персонал не только материальными, но и нематериальными стимулами. Следует отметить стабильный спрос на квалифицированных российских ИТ-специалистов не только на внутреннем российском кадровом рынке, но и на международном [1]. Из этого можно сделать вывод, что привлечение и удержание кадров в организациях, работающих в сфере ИТ имеет очень большое значение.

В нашей стране регулярно проводятся исследования в области мотивации ИТ-специалистов. Так, например, интересные результаты были получены в ходе социологического опроса 2003 г., проведенного журналом «Директор информационной службы» с целью исследования мотивационных особенностей отечественных специалистов ИТ-профиля [4]. Основным мотивом для работников ИТ-компаний оказалось достижение признания, далее - возможность материального обеспечения, затем - профессиональное развитие, затем - повышение уровня мастерства и компетентности. Несколько иные данные были получены в результате опроса 2015 г., проведенного среди ИТ-специалистов организаций Нижегородской области, в котором было выявлено, что участники опроса рассматривают профессиональную квалификацию как значимую ценность и связывают с ее повышением построение профессиональной карьеры [2]. При этом большинство респондентов мотивировали выбор профессии интересом к содержанию труда и желанием работать в передовой ИТ-отрасли, предоставляющей широкий диапазон областей для применения экспертных знаний, что формирует у них ощущение востребованности. Кроме того, респонденты отметили в качестве преимущества перед другими специальностями широкие возможности трудоустройства для специалистов с различным уровнем подготовки и хорошую оплату труда (выше среднего уровня по региону).

Исследование проблемы мотивации персонала в современных российских ИТ-компаниях, проведенное кадровым агентством «Юнити», показало, что среди факторов нематериальной мотивации у ИТ-специалистов на первом месте стоит интерес к решению поставленной задачи [5]. Более того, оказалось, что при определенных условиях уникальность выполняемого проекта может вызвать гораздо больший интерес ИТ-сотрудника, чем размер дохода.

В целом многие исследователи отмечают, что отличительной особенностью ИТ-персонала является: желание и готовность к постоянному росту и самосовершенствованию, профессиональный интерес к работе, лояльность и внимание со стороны руководства, возможность построения индивидуального графика работы. Большое значение также имеет возможность и стремление проявления ИТ-персоналом инновационной активности [6].

Таким образом, важнейшими факторами мотивации ИТ-персонала к работе являются получение признания и уважения со стороны руководства и коллег, выполнение новых интересных задач, а также в повышение собственной квалификации. Исходя из этого необхо-

димо строить политику мотивации ИТ-персонала в современных организациях. Руководителям компаний важно применять к ИТ-специалистам индивидуальный подход, выявлять их профессиональные интересы и максимально адаптировать проекты под конкретных работников. Особенно эти рекомендации касаются разработки программ мотивации для ценных высококвалифицированных ИТ-кадров.

Источники и литература

- 1) Код победителей: как программисты из России получили мировое признание. – [Электронный ресурс] – URL: <http://www.forbes.ru/tekhnologii/internet-i-svyaz/282531-kod-pobeditelei-kak-programmisty-iz-rossii-poluchili-mirovye-pri> (дата обращения: 11.12.2017).
- 2) Колесникова Е.М., Кутявина Е.Е. Особенности профессиональной культуры в условиях (не)формальной занятости на примере инженеров-программистов // Тезисы доклада на конференции «Специфика профессиональной деятельности социальных работников» (15-16 сентября 2015 г.) Нижний Новгород: ООО "Научно-исследовательский социологический центр". – 2015.
- 3) Мотивация ИТ-специалистов. – [Электронный ресурс] – URL: <https://hh.ua/article/12427> (дата обращения: 10.02.2018).
- 4) Мотивация отечественного ИТ-персонала под микроскопом. – [Электронный ресурс] – URL: <https://www.osp.ru/cio/2003/05/172667> (дата обращения: 15.11.2017).
- 5) Мотивация. Рейтинг факторов, мотивирующих ИТ-специалистов. – [Электронный ресурс] – URL: <http://hr-media.ru/motivaciya-rejting-faktorov-motiviruyushhix-it-specialistov/> (дата обращения: 15.11.2017).
- 6) Черняева Г.В. Мотивация Инновационной активности человека // Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии: сборник I Международной научно-практической конференции. – М.: Перо, 2017. – С. 85-91.