

## 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

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

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 [1].

На практике мотивация выражается в комплексе мер, которые применяет менеджмент для повышения эффективности труда сотрудника и коллектива. Мотивировать персонал помогает материальное стимулирование, реализация системы мер моральных стимулов к труду, хорошие условия контракта, возможности личностного роста, обучение, значимость выполняемой работы.

Наиболее эффективным мотивационным подходом на данный момент является двухфакторная модель Ф. Хельцберга, т.к. она покрывает самые необходимые потребности сотрудника. Данными факторами являются: отношения с коллективом, гарантия занятости, условия труда, политика компании [2].

Было проведено исследование на протяжении 3 месяцев (на сайте по поиску вакансий LinkedIn) в небольших компаниях численностью до 150-200 человек для выявления степени удовлетворенности условиями труда. Для появления более яркого видения разницы между большой и средней/маленькой компаний, было решено провести опрос у 20 сотрудников, проработавший около 2 месяцев с одинаковым опытом работы.



Полученные данные, отображенные на диаграмме, показывают, что небольшие компании делают основной упор на заработную плату без предложений карьерного роста, тем самым снижая уровень покрытия требований сотрудника. Проработав пару месяцев, сотрудники начинают искать новые вакансии, чтобы улучшить свои навыки. В это время приходят большие компании с большим набором внутренних курсов и широким списком предложений профессионального роста.

Как правило, в большие организации сотрудники уходят с прежним размером заработной платы, т.к. желание карьерного роста перекрывает финансовые потребности. Следует заметить, что заработная плата устроила не всех в больших компаниях, поэтому 30% сотрудников могут уйти в маленькие компании в связи с финансовой необходимостью.

Исходя из запросов текущего рынка труда, небольшим организациям стоит учитывать не только соответствие предлагаемой заработной платы рынку труда, но и возможность карьерного роста своих сотрудников, внутренние курсы, командировки и стажировки, способствовать повышению лидерских качеств подрастающих менеджеров для поддержания здорового командного духа в коллективе.

### 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.