

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ИТ-КОМПАНИЙ

Е.В. Кучина, *kuchinaev@susu.ru*, ORCID: 0000-0002-5218-0213
Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия

Аннотация. Статья посвящена выявлению мотивационного профиля специалистов сферы информационных технологий. Рассмотрены особенности российского рынка ИТ-услуг, проблемы и специфика деятельности отрасли информационных технологий. На основе проведенного исследования по выявлению факторов, влияющих на уровень мотивации сотрудников ИТ-компаний, были определены доминирующие потребности и мотивы, а также основные устремления работников, реализуемые в ходе профессиональной деятельности. Рассмотрены ключевые особенности построения системы мотивации труда специалистов, включающие как формализованную оценку результатов деятельности, так и использование индивидуализированного подхода к мотивации работников.

Ключевые слова: мотивация труда, мотивационный профиль, ИТ-специалисты, профессиональные стандарты, индивидуальные показатели эффективности

Для цитирования: Кучина Е.В. Современные тренды мотивации труда специалистов ИТ-компаний // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2022. Т. 16, № 2. С. 187–191. DOI: 10.14529/em220219

Brief Report
DOI: 10.14529/em220219

MODERN TRENDS IN MOTIVATED WORK OF SPECIALISTS IN IT COMPANIES

E.V. Kuchina, *kuchinaev@susu.ru*, ORCID: 0000-0002-5218-0213
South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The article is devoted to identifying the motivational profile of specialists in the field of information technology. The features of the Russian market of IT-services, and problems and specifics of the activity of the information technology industry are considered. Based on the conducted study on identifying the factors that affect the level of motivation of employees of IT companies, the predominant needs and motives have been determined, as well as the main aspirations of employees realized in the course of their professional activities. The key features of building a system of labor motivation for specialists are considered, including both a formalized assessment of performance results and the use of an individualized approach to motivating employees.

Keywords: labor motivation, motivational profile, IT specialists, professional standards, Key Performance Indicator

For citation: Kuchina E.V. Modern trends in motivated work of specialists in IT companies. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2022, vol. 16, no. 2, pp. 187–191. (In Russ.). DOI: 10.14529/em220219

Введение

В условиях глобальной цифровизации информационные технологии проникают во все сферы экономической и общественной деятельности. Перспективы развития сферы IT-услуг при этом связаны не только с экспансией и вовлечением в потребление все большего количества отраслей и компаний, но и с постоянной потребностью уже действующих пользователей в поддержке, обновлении и модернизации используемых информационных решений.

Отечественная IT-индустрия удовлетворяет потребности российского рынка менее чем на четверть, причем во многом за счет сегмента предоставления услуг. Внутри страны производится около четверти всего программного обеспечения и более половины всех IT-услуг, в сегменте предоставления оборудования практически все потребности внутреннего рынка восполняются за счет импорта. В России широко представлены сервисные компании, которые работают не только на внутреннем рынке, но и на рынках Европы, США и других стран. Российский рынок труда характеризуется дефицитом квалифицированных кадров в IT-сфере, особенно остро он ощущается в сегменте информационной безопасности. Средне- и краткосрочные прогнозы развития IT-рынка далеки от оптимистичных. Ожидается существенное снижение активности из-за ухода большинства иностранных IT-компаний и отъезда сотрудников российских софтверных фирм за границу. Отток высококвалифицированных специалистов является губительным для индустрии и экономики страны в целом. В этой связи проблема поиска эффективных мотивационных схем для привлечения, использования и удержания IT-специалистов становится все более актуальной. Следует отметить, что сотрудники IT-сферы относятся к особой категории специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и чрезвычайно востребованных на рынке труда. Управлять такими работниками достаточно сложно, поскольку их ценностные ориентации во многом существенно отличаются от тех, кто занят в традиционных отраслях.

Данные обстоятельства обуславливают усиление роли исследований и разработок, направленных на повышение мотивации специалистов, осуществляющих свою деятельность в сфере информационных технологий, как наиболее важного сектора для обеспечения инновационного развития и роста российской экономики.

Цель нашего исследования – выявление особенностей мотивации специалистов одного из самых высокотехнологичных секторов экономики – информационных технологий, и определение приоритетов при формировании мотивационных систем.

Теория

Научный менеджмент содержит большое количество классических зарубежных теорий мотивации (Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора и др.), нашедших широкое применение в практической деятельности различных компаний. Анализ данных теорий позволяет выявить широкий спектр стимулов и мотиваторов, куда входят экономические, содержательно-трудовые, профессионально-развивающие и социальные. Однако в условиях становления нового постиндустриального общества традиционный подход уже не дает ответы на многие актуальные вопросы мотивации персонала. В эпоху неоклассического менеджмента под воздействием изменений внешней и внутренней среды организации меняются и технологии управления людьми. Построение эффективных мотивационных систем в организациях осложняется большим разнообразием бизнес-процессов, функций и управленческих связей, необходимостью быстрой реакции на изменение технологий и спроса на продукты и услуги. Особенно это актуально для компаний, функционирующих в высокотехнологичном секторе экономики. Креативный персонал, способный к саморазвитию и умению генерировать новые идеи, становится наиболее ценным ресурсом организации. Поэтому сегодня все большую популярность приобретают современные мотивационные модели, такие как: теория редизайна труда Дж. Хекмена и Г. Олдхема [1], комплексная теория Портера-Лоулера [2], теория успеха Б. Трейси [3], теория постановки целей Э. Локке [4], функциональный подход Ю. Куля [5, 6]. Научный потенциал данных теории позволяет практикам кадрового менеджмента при построении мотивационных схем учитывать не только сегодняшние потребности сотрудников, но и те, которые проявятся в будущем.

В этой связи в проведенном автором исследовании была сделана попытка выявить особенности мотивационного профиля специалистов, занятых в сфере информационных технологий, и определить направления повышения результативности их деятельности на основе использования современных мотивационных схем.

Результаты исследования

С целью выявления ключевых факторов, влияющих на уровень мотивации труда специалистов IT-отрасли, в декабре 2021 г. автором был проведен онлайн-опрос среди работников семи российских IT-компаний (Сайтограф, Новигатор, АСМ, Мегамир, Айтекс, Микос, Контакт Центр 74) по разработанной анкете. В качестве респондентов выступили представители цифровых профессий: разработчики, тестировщики и системные администраторы. Общее количество участников опроса – 56 человек в возрасте от 24 до 35 лет с опытом работы в сфере информационных технологий не менее 3-х лет.

Результаты исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Для исследуемого контингента выявился

профиль мотивации, в котором основное значение придается материальным стимулам (высокий уровень заработной платы), самореализации, содержательной стороне деятельности и возможности карьерного роста. Недостаточно значимыми оказались социальные (межличностное взаимодействие) факторы и возможности участия в управлении.

Поскольку опрашиваемый контингент сотрудников можно отнести к «цифровому поколению», то достаточно важными для этого типа работников становится потребность в личных достижениях, менее значимой – потребность в общении, которая успешно удовлетворяется в процессе взаимодействия с коллегами по работе и потребителями услуг.

2. Определились основные устремления работников, реализуемые в ходе профессиональной деятельности. Наиболее сильным явилось желание решать интересные задачи, участвовать в долгосрочных проектах, обладать высокотехнологичным инструментарием. Кроме этого, выявлено желание работать с компетентным, адекватным руководителем; иметь возможность удаленной работы и/или свободного графика; получать признание личного вклада в конечные результаты работы компании.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внутренние мотивы трудовой деятельности для данного контингента сотрудников являются такой же важной составляющей мотивации, как и внешнее стимулирующее воздействие.

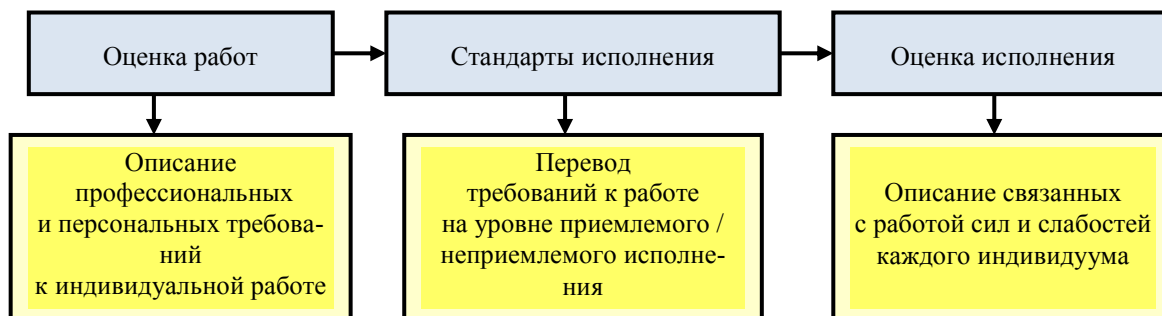
Результаты проведенного опроса специалистов ИТ-компаний позволили определить основные векторы развития мотивационных систем в организации.

Поскольку материальное вознаграждение является базовой потребностью для всех работников независимо от принадлежности к той или иной категории, в качестве основы для оценки результатов труда и назначения материального вознаграждения специалиста лучше всего использовать профессиональные стандарты (см. рисунок). Достаточно известными в мировой практике являются: MOF (Microsoft Operations Framework), ITSM HP

Reference Model; ITPM (IT Process Model), IT Infrastructure Library [7]. Для менеджмента организации важной задачей является построение бизнес-модели и внедрение инструментария для анализа и корректировки показателей эффективности ее работы. Персонал компании должен быть ориентирован при этом на достижение поставленных целей с учетом затраченных ресурсов. Индивидуальные показатели эффективности работников в этом случае имеют прямую связь с мотивацией на основе применения системы KPI (Key Performance Indicator), которую можно успешно применять как для определения основной, так и переменной части заработной платы сотрудника. Для успешного осуществления оценочной деятельности оптимальным будет использование программного обеспечения, которое позволяет ставить сотрудникам задачи в рамках KPI и отслеживать их выполнение. В качестве примера таких продуктов выступают: HighPer, KPI-Drive, KPI Monitor и др. Данные программы позволяют сформировать измеримые показатели достижения целей (KPI), упростить работу по целям, автоматизировать оценку стандартов выполнения, осуществлять расчет оплаты труда и др. [8].

Учитывая специфику профессиональной деятельности специалистов ИТ-компаний и сформированный мотивационный профиль, необходим индивидуальный подход к мотивированию различных работников, в том числе при постановке задач [9]. Отправной точкой является изучение доминирующих потребностей и мотивов у каждого работника в определенный момент времени. Исходя из того, что в ИТ-компаниях обычно представлено несколько направлений деятельности (разработка, внедрение, поддержка/защита), следует учитывать запросы различных категорий персонала, устанавливать обратную связь, дифференцированно подходить к выдаче стандартов и инструкций.

Нематериальная база в среде ИТ-специалистов часто перевешивает зарплатное предложение: корпоративное обучение, участие в конференциях, стажировки, интересные задания, участие в принятии решений и др. Наиболее ценные работники



Отношение стандартов исполнения к анализу работы

компании мотивируются творческими проектами, карьерным ростом, ответственностью за результаты деятельности. Новые тенденции в управлении персоналом организации связаны с разработкой комплексных мотивационных программ, направленных на повышение внутренней и внешней мотивации. Например, использование в качестве денежного вознаграждения опцион – процент от прибыли компании (часто применяют стартапы) или привязка оплаты труда к знаниям.

Менеджменту IT-компании следует уделять особое внимание профилактике синдрома эмоционального выгорания («burnout syndrome») у сотрудников, занятых в проектах и работающих с большими объемами информации. Корпоративные форумы, общие коллективные мероприятия, спортивные соревнования и праздники – все это способствует стабилизации эмоционального состояния работников [10].

Таким образом, руководителям организации следует отказаться от построения универсальных систем мотивации труда, используя в своей управ-

ленческой деятельности в том числе и нетрадиционные индивидуальные методы работы с персоналом, учитывающие особенности конкретного индивида.

Выводы

Мотивация является действенным инструментом в области управления персоналом для успешной реализации бизнес-целей. В условиях изменения внешней и внутренней среды организации особо остро встает проблема привлечения и удержания высококвалифицированного персонала, способного к саморазвитию и творчеству, генерации новых идей, эффективной работе в команде. Построение системы мотивации IT-специалистов должно происходить с учетом понятных и измеряемых показателей эффективности (материальная мотивация) и индивидуальных ценностных предпочтений конкретного сотрудника (нематериальное вознаграждение). В этих условиях наиболее оптимален комплексный подход, позволяющий использовать ключевые идеи как классических, так и современных теорий мотивации.

Список литературы

1. Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation though the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976. P. 250–279.
2. Laman W. Porter, Edward E. Lawler. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood III: Irwin, 1968. P. 165. Used with permission of the publisher.
3. Трейси Б. Успех и достижение. М.: ИНФИНУМ МСК, 2009.
4. Locke E.A. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1968. Vol. 3.
5. Kuhl J. A functional approach to motivation. The role of goal-enactment and self-regulation in current research on approach and avoidance // *Trends and Prospects in Motivation Research* / A. Efklides et al. S.I. 2001. P. 239–268.
6. URL: https://www.researchgate.net/publication/285107341_Entwicklungsorientiertes_Scanning_EOS
7. Ковалев А.В. Доступный ITIL. Настольная книга IT руководителя. Тезаурус, 2016.
8. Бережной А.В., Аванесян Д.Н. Управление трудовыми конфликтами в организации // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2019. № 23(1). С. 23–25.
9. Milne P. Motivation, incentives and organisational culture // *Journal of Knowledge Management*. 2007. Vol. 11. Is. 6.
10. Мотивация персонала: как повысить лояльность сотрудников? // Портал HR-PROFI. URL: <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/motivatsiyapersonala-kak-povysit-loyalnost-sotrudnikov>

References

1. Hackman J.R., Oldham G.R. *Motivation though the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, pp. 250–279.
2. Laman W. Porter, Edward E. Lawler. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood III: Irwin, 1968. P. 165. Used with permission of the publisher.
3. Tracey B. *Uspekhi i dostizheniya* [Success and achievement]. Moscow, 2009.
4. Locke E.A. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, vol. 3.
5. Kuhl J. A functional approach to motivation. The role of goal-enactment and self-regulation in current research on approach and avoidance. *Trends and Prospects in Motivation Research*. S.I. 2001, pp. 239–268.
6. URL: https://www.researchgate.net/publication/285107341_Entwicklungsorientiertes_Scanning_EOS
7. Kovalev A.V. *Dostupnyy ITIL. Nastol'naya kniga IT rukovoditelya* [Available ITIL. Handbook of IT supervisor]. Tezaurus, 2016.

8. Berezhnoy A.V. Avanesyan D.N. *Upravlenie trudovymi konfliktami v organizatsii* [Management of labor conflicts in the organization]. *Esstestvenno-gumanitarnye issledovaniya* = Natural humanitarian, 2019, vol. 23(1), pp. 23–29.

9. Milne P. Motivation, incentives and organisational culture. *Journal of Knowledge Management*, 2007, vol. 11, iss. 6.

10. *Motivatsiya personala: kak povysit' loy'al'nost' sotrudnikov* [Staff motivation: how to increase employee loyalty?] HR-PROFI Portal. URL: <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/motivatsiyapersonala-kak-povysit-loyalnost-sotrudnikov>

Информация об авторе

Кучина Елена Вячеславовна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и финансов, Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия, ORCID: 0000-0002-5218-0213, kuchinaev@susu.ru

Information about the author

Elena V. Kuchina, Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Economics and Finance, School of Economics and Management, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia, ORCID: 0000-0002-5218-0213, kuchinaev@susu.ru

Статья поступила в редакцию 16.05.2022

The article was submitted 16.05.2022