

## СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ В ІТ-КОМПАНІЇ

*М.С. Шамрай<sup>1</sup>, О.Ю. Лінькова<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup> магістрант кафедри менеджменту, НТУ «ХПІ», Харків, Україна*

*<sup>2</sup> доцентка кафедри менеджменту, канд. екон. наук, НТУ «ХПІ», Харків, Україна  
[mykola.shamrai@emmb.khpi.edu.ua](mailto:mykola.shamrai@emmb.khpi.edu.ua)*

Сучасні умови швидкого технологічного прогресу та появи нових технологій та методологій розробки роблять систему мотивації в галузі ІТ ще більш актуальною. Необхідно розробляти нові підходи до управління мотивацією, враховуючи особливості роботи з новими технологіями та методологіями.

Наукові дослідження показують, що мотивація є ключовим фактором, який впливає на успіх проєктів в галузі ІТ. Компанії, які активно працюють над мотивацією своїх співробітників, досягають кращих результатів у реалізації проєктів та вищої прибутковості. Основні фактори, виділені в дослідженні, включають такі:

1 Професійний розвиток. Професійний ріст є одним із ключових факторів мотивації в ІТ-компаніях. Співробітники очікують, що їх компанія надасть можливості для розвитку та кар'єрного зростання.

2 Робоче оточення. Атмосфера на робочому місці також є важливим фактором мотивації. Співробітники бажають працювати в комфортному та дружньому середовищі.

3 Заробітна плата та бонуси. Заробітна плата та бонуси є важливими факторами мотивації, але не єдиними. Співробітники очікують, що їх компанія надасть їм гідну компенсацію, проте вони також цінують інші форми стимулювання.

4 Цікаві проєкти. Цікаві проєкти можуть підвищити мотивацію співробітників. Вони бажають працювати над захоплюючими та складними проєктами, які дозволять використовувати свої знання та навички.

5 Робота над корисним продуктом. Співробітники бажають працювати над продуктом, який має сенс і приносить користь суспільству.

Деякі дослідження в цій сфері вказують на те, що висока зарплата є головним стимулом для працівників у сфері ІТ. Однак інші дослідження свідчать про те, що також важливу роль у мотивації в ІТ-компаніях відіграють цікаві завдання, можливості професійного і особистісного зростання, комфортні умови праці та дружня атмосфера в колективі. Більшість досліджень підкреслюють, що система мотивації повинна бути гнучкою і враховувати індивідуальні потреби та цілі кожного члена команди. Крім того, ефективність системи мотивації повинна регулярно оцінюватися, і необхідні зміни та доповнення мають вноситися. Система мотивації в ІТ-компанії має свої особливості. Деякі з них:

1 Інтенсивна конкуренція на ринку праці. Працівники ІТ-компаній користуються великим попитом серед роботодавців, і це змушує компанії створювати більш привабливі умови праці та високу оплату, щоб залучити таланти та утримати їх у своєму складі.

2 Гнучкий робочий графік. Робота в сфері ІТ часто пов'язана з гнучким графіком та можливістю віддаленої роботи, що може підвищити задоволеність працівників та їх продуктивність.

3 Велика кількість проєктів. ІТ-компанії часто одночасно працюють над кількома проєктами, і це вимагає доброї організації роботи та розподілу обов'язків в команді.

4 Постійна необхідність у навчанні та розвитку. У сфері ІТ технології постійно змінюються та розвиваються, що ставить перед працівниками завдання постійного навчання та розвитку їх власних навичок.

5 Неформальна атмосфера в колективі. У ІТ-компаніях часто панує неформальна атмосфера, де дозволяються різноманітні форми самовираження та творчості, що може підвищити мотивацію та продуктивність працівників.

Результати дослідження свідчать про важливу роль системи мотивації в ІТ-компанія для досягнення успіху. Система мотивації має бути гнучкою, враховувати індивідуальні особливості кожного учасника команди і відповідати специфіці ІТ-сфери. Однією з ключових теорій мотивації ІТ-компаній є теорія очікування, яка стверджує, що мотивація залежить від очікування того, що виконання завдання приведе до бажаного результату. Крім того, важливим фактором мотивації є рівень задоволення роботою, який можна підвищити завдяки постійному зворотному зв'язку, участі в процесі прийняття рішень та розвитку професійних навичок. Також були виявлені особливості системи мотивації в ІТ-компанія, такі як моніторинг роботи команди, постановка та контроль досягнення цілей, постійний зворотній зв'язок та включеність у процеси прийняття рішень, атмосфера в колективі і типи мотивації проєктної команди.

Інновації в системі мотивації ІТ-компанії можуть сприяти створенню більш привабливого оточення для компаній. Впровадження процесів, що дозволяють команді приймати рішення, є одним із важливих чинників успішного управління мотивацією в проєктній команді в сфері ІТ. Надзвичайно важливо, щоб кожен член команди відчував, що його думка та пропозиції цінуються та враховуються при прийнятті рішень. Крім того, потрібно визначити відповідальних осіб в команді, надати їм достатньо повноважень та авторитету. Крім того, такий процес дозволить ефективніше та швидше вирішувати проблеми та досягати поставлених цілей. Важливо також мати на увазі, що процеси прийняття рішень повинні бути прозорими та об'єктивними. Це допоможе уникнути конфліктів та незадоволення в команді та забезпечить її єдність в досягненні загальних цілей.

В результаті дослідження було зроблено висновок, що система мотивації в ІТ-компанія повинна мати гнучкий та адаптивний характер, здатний враховувати індивідуальні особливості кожного учасника команди. Додатково, важливим фактором є постійний зворотній зв'язок, участь в процесі ухвалення рішень та розвиток професійних навичок.

Рекомендації щодо покращення мотивації в ІТ-компаніях:

1 Регулярний моніторинг роботи команди та постійний зворотний зв'язок. Важливо оцінювати та аналізувати роботу команди для виявлення проблем у мотивації та розвитку групи.

2 Розвиток навичок управління та лідерства. Керівникам проєктів слід навчати навичкам управління мотивацією команди та методам розвитку її потенціалу. Курси, тренінги, конференції та інші освітні заходи можуть допомогти поліпшити навички лідерства.

3 Створення атмосфери в колективі, що сприяє мотивації. Необхідно створити сприятливу атмосферу в колективі, де кожен член команди відчуває повагу, підтримку та бере участь у вирішенні важливих питань проєкту.

4 Забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Важливо пам'ятати, що члени команди - це люди, і кожен з них має особисті проблеми та потреби. Необхідно створити умови для підтримки балансу між роботою та особистим життям.

5 Використання нетрадиційних методів мотивації. Нетрадиційні методи мотивації, такі як гейміфікація, можуть допомогти створити інтерес та захоплення серед членів команди. Використання інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, також може підвищити мотивацію команди.