

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ІТ

*Д.В. Колмагор<sup>1</sup>, М.С. Пантелєєв<sup>2</sup>*

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

*<sup>2</sup> доцент кафедри менеджменту, канд. техн. наук, НТУ «ХПІ», Харків, Україна  
[Mykhailo.Pantelieiev@khpі.edu.ua](mailto:Mykhailo.Pantelieiev@khpі.edu.ua)*

Мотивація працівників у сфері ІТ є особливо важливою, оскільки це сфера, де талановиті та кваліфіковані працівники можуть мати значний вплив на успіх компанії. Ось деякі особливості мотивації працівників ІТ-сфери в сучасних умовах:

- розвиток і навчання: ІТ-галузь динамічно розвивається. Професійний ріст, можливість отримувати нові знання та навички є важливими мотиваторами для ІТ-професіоналів;
- гнучкі графіки і віддалена робота: ІТ-спеціалісти часто цінують можливість працювати віддалено та мати гнучкий графік;
- створення комфортного робочого середовища: сучасні технології та зручне робоче оточення є важливими для продуктивності;
- проекти важливі для суспільства: розробка програмного забезпечення та технологій, що вирішують важливі суспільні проблеми, може бути мотиваційним чинником;
- фінансова винагорода та бонуси: особливо високі зарплати та бонусні системи можуть бути сильними мотиваторами для ІТ-професіоналів;
- командна культура та колектив: робота в сприятливому колективі та можливість спілкуватися та обмінюватися досвідом є важливими для багатьох ІТ-спеціалістів;
- професійний ріст: можливість займати важливі посади, брати участь у стратегічних проектах та приймати ключові рішення є важливими мотиваторами для багатьох ІТ-професіоналів;
- стабільність та надійність компанії: для багатьох ІТ-професіоналів важливо мати впевненість у стабільності та надійності компанії;
- інноваційність та технологічні виклики: ІТ-галузь пропонує низку цікавих викликів та можливостей для творчого росту та вдосконалення.

Отже, успішна мотивація ІТ-працівників включає в себе низку факторів, які спільно сприяють підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою. Важливими також є різновиди мотивації: матеріальні та нематеріальні її види. За поглядами науковців, матеріальна мотивація включає в себе фінансові стимули та матеріальні винагороди, які працівники отримують за свою працю. Ці стимули можуть бути прямими або непрямими. До основних пропонуємо відносити наступні:

- заробітну плату: це базовий вид матеріальної мотивації. Ціна працівника визначається його кваліфікацією, досвідом, складністю роботи та іншими чинниками. (приклад: підвищення заробітної плати на певному етапі розвитку підприємства може стати стимулом для працівників працювати більше та докладати додаткові зусилля);
- премії та бонуси: цільові винагороди, які надаються працівникам за досягнення певних цілей, виконання проектів, ефективність роботи тощо (приклад: бонус за виконання завдання в строк та з високою якістю);
- матеріальні пільги та допомоги: до них можуть входити компенсації за проїзд,

харчування, лікування, відпочинок тощо (приклад: оплата проїзду на роботу або компенсація витрат на харчування).

Нематеріальна мотивація базується на нематеріальних аспектах роботи та сприйняття працівниками власної цінності і важливості їхнього внеску. До неї відносяться:

- визнання та похвала: заслуговується на увагу і визнання з боку керівництва та колег за успішну роботу (приклад: публічне подякування за важливий внесок у проект);

- розвиток та професійний зріст: працівники можуть бути мотивовані можливістю навчання, удосконалення навичок та кар'єрним ростом (приклад: проходження курсів, тренінгів або підвищення кваліфікації, пропозиція навчальних семінарів, конференцій, підтримка у вивченні нових технологій);

- цікава робота та задачі: забезпечення працівникам цікавих та важливих завдань, які стимулюють їхню самореалізацію (приклад: доручення складної, але цікавої задачі, яка вимагає творчого підходу та розв'язання, пропозиція перспективних проектів, можливість отримання високопрофільних завдань);

- командна робота та взаємодопомога: сприяння утворенню дружньої атмосфери та співпраці в колективі (приклад: організація командних заходів, які сприяють підтримці та співпраці між працівниками.);

- гнучкі графіки та умови роботи: надання можливостей працівникам самостійно обирати графік роботи або працювати з віддаленої локації (приклад: можливість обирати місце роботи (офіс, віддалена робота) враховуючи індивідуальні потреби працівника, надання можливості працювати в комфортному для працівника місці;

- створення комфортних умов праці: сучасне обладнання, зручний робочий простір, можливість впливу на організацію власного робочого місця;

- **індивідуальні підходи до працівників**: розробка індивідуальних планів розвитку, урахування інтересів та сильних сторін працівників;

- визнання та винагороди за досягнення: виділення та нагородження працівників за важливі внески в проект або компанію;

- партнерство та участь у прийнятті рішень: залучення працівників до процесу прийняття стратегічних рішень.

Ці нематеріальні мотиваційні фактори можуть бути дуже ефективними для працівників ІТ-сфери, доповнюючи матеріальну стимуляцію та сприяючи створенню комфортних та стимулюючих умов для роботи.

Також, доцільно відзначити, що ці дві форми мотивації можуть використовуватися окремо або в поєднанні для досягнення найбільшого ефекту. Окрім того, важливо постійно адаптувати мотиваційні стратегії до потреб та особливостей конкретного колективу та бізнес-середовища.

### **Список літератури:**

1. *Літвіненко Д. І.* Вплив трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємства / *Д. І. Літвіненко, М. С. Пантелєєв* // Дослідження, розробка і використання моделей економічної поведінки суб'єктів господарювання : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 4 грудня 2020 р. – Дніпро : НМетАУ, 2020. – С. 168-169. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/60484>.

2. *Побережна Н. М.* Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства / *Н. М. Побережна, М. С. Пантелєєв, А. Г. Чижик* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 25 (1134). – С. 104-110. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/16081>.