

## МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ІТ ПІДПРИЄМСТВА

Т. Д. ОЛІЙНИК

*Харківський національний університет*

*міського господарства імені О. М. Бекетова*

Для початку необхідно дати визначення терміну мотивація. Збудження до дії певним мотивом позначається як мотивація. Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес, що регулює, що спрямовує дію на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів і підтримує цю спрямованість. Мотивація пояснює цілеспрямованість дії. У цьому випадку ми маємо справу з проблемою мотивації як загальної цілеспрямованості діяльності та в особливих випадках із проблемою мотиваційного конфлікту між різними цілями [1].

Тепер необхідно перерахувати основні ролі в ІТ-організації. Їх значення варіюються від компанії до компанії. Корпоративні ієрархії та HR-відділи оперують такими посадами:

- Head of Product
- Chief Product Officer
- Senior Product Manager
- Senior Product Owner
- Product Manager
- Project Manager
- Product Owner
- CTO
- CIO
- Tech Lead
- Team Lead
- Architect
- Head of PMO
- Chief Architect

- Project Lead
- Business Owner

Приклад організаційної структури ІТ-підприємства [2] (див. рис.1)

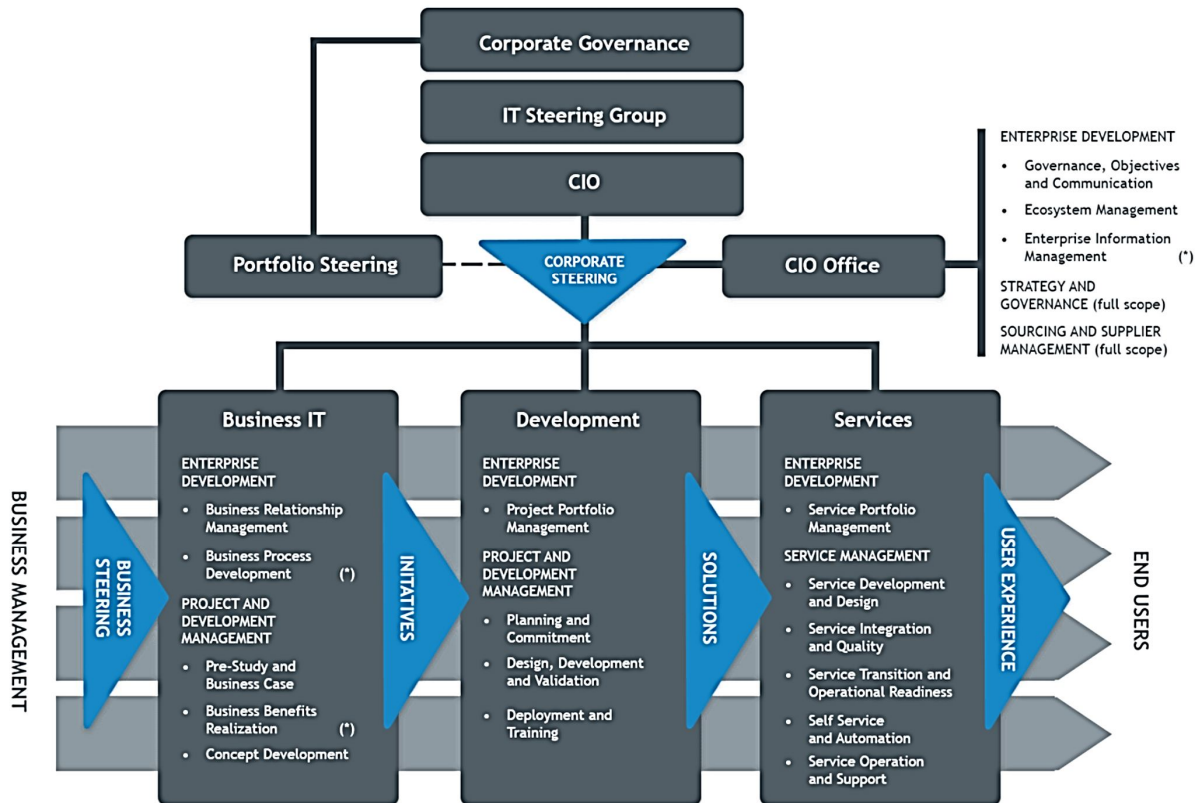


Рис. 1 – Організаційна структура ІТ

Для різних співробітників різною мірою працюють різні механізми, тому виникає питання — як їх з'ясувати? Є проста відповідь — запитати про це самого співробітника. У 80% випадків пряме питання на 1-1 або атестація дає пряму відповідь. В решті 20% фахівці найчастіше не знають, чого хочуть, і тоді можна запропонувати своє бачення.

Міжнародний кадровий портал HeadHunter Україна спільно з ДОПОМОГА IT&Telecom Resources провели опитування з баз ІТ-фахівців на тему мотивації в роботі [3]. Набір основних мотиваторів загалом досить стандартний – високий оклад, хороший колектив, можливість професійного зростання, цікаві завдання. Найменш важливими для комфортної роботи ІТ-фахівців є статус та бренд компанії (див. рис. 2)



Рис. 2 – Факторы, що визначають комфорт роботи в компанії

Вочевидь, кожен спеціаліст вимагає індивідуального підходу. І найважливіше — у жодному разі не забувати про мотивацію та не сподіватися, що співробітник замотивує себе сам. Він щось мотивує, але тільки на перехід в іншу компанію.

Список використаних джерел:

1. Мотив и мотивация: восемь основных проблем. Х. Хекхаузен. Мотивация и деятельность. Москва : Педагогика, 1986. Т. 1. С. 33-48.
2. DOU. URL : <https://dou.ua/lenta/articles/how-to-motivate-it-specialist/>. – Дата доступу: 07/02/22.
3. HeadHunter. URL : <https://kharkov.grc.ua/article/12427>. – Дата доступу: 07/02/22.