УДК 005.32:331.104:004

Владислав Павлович Кривовяз,
здобувач вищої освіти
академічної групи ПСМ 24-1
Науковий керівник:
Ірина Олексіївна Пєтухова,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
Державного податкового університету
ORCID 0000-0002-5194-5333

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ІТ-СФЕРИ

У світі сучасних інформаційних технологій, які розвиваються досить стрімко, не маючи жодних кодонів і перепон мотивація співробітників вимагає гнучкості, врахування індивідуальних особливостей і є, на нашу думку, однією зі складових успіху кампаній. ІТ-сфера характеризується високою конкуренцією, швидкими змінами технологій та потребами в постійному розвитку. Саме тому керівники кампанії мають розуміти особливості мотивації співробітників, аби забезпечити їхню продуктивність, задоволеність роботою та лояльність до організації.

Мотивація у загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій [3]; залежно від поведінки людини – процес свідомого вибору нею того чи іншого типу дій, що визначаються комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх чинників; в управлінні – це функція керівництва, яка полягає у формуванні у співробітників стимулів до праці, у довготерміновому впливі на працівника з метою зміни за заданих параметрів структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу. Мотивація визначається як внутрішній процес, що спонукає особу до дій, спрямованих на досягнення певних цілей. У контексті ІТ-сфери мотивація може бути як зовнішньою (фінансові винагороди, бенефіти), так і внутрішньою (професійний розвиток, самореалізація) [1].

Однією з найвідоміших теорій мотивації є теорія потреб А. Маслоу, яка поділяє потреби людини на п’ять рівнів: фізіологічні, безпеки, соціальні, поваги та самоактуалізації. У ІТ-сфері особливо важливими є потреби професійного розвитку та визнання. Теорія двох факторів Ф. Герцберга також є актуальною для співробітників ІТ сфери, оскільки розрізняє гігієнічні фактори (умови праці, зарплата) та мотиватори (можливості для росту, визнання), що впливають на задоволеність працівників [2].

Дослідження особливостей мотивації працівників ІТ-компаній важливе задля виявлення ключових факторів, що впливають на їхню продуктивність та задоволеність

роботою. Серед методів діагностики на особливу увагу заслуговують Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса, Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу, Д. Крауна.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса складається із 41 запитання, на які досліджуваний дає відповідь «так» або «НІ». Обробка результатів здійснюється за відповідним ключем, який дає змогу визначити рівень мотивації до успіху[4].

Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса містить перелік слів із 30 рядків, по три слова в кожному рядку. У кожному рядку досліджуваний обирає одне з трьох слів, що найбільше точно характеризує його. Підрахунок результатів свідчить про рівень мотивації уникнення невдач [4].

Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення Д. Марлоу, Д. Крауна складається з двадцяти тверджень, які досліджуваний визначає з позицій істинності чи хибності. Підрахунок результатів дозволяє визначити кінцевий показник мотивації схвалення, що відображає готовність особистості відповідати встановленим соціальним нормам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гончаренко Л. Тенденції розвитку мотивації працівників в умовах цифровізації. Львів : Видавництво «Львівська політехніка», 2023.

2. Коваленко Т. Мотивація та задоволеність працівників у сфері інформаційних технологій: результати дослідження. *Економічний вісник*. 2023. № 2.

3. Ковальчук О. Мотивація працівників у ІТ-сфері: сучасні тенденції та виклики. *Економіка та управління*. 2020. № 3.

4. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. URL : https://stud.com.ua/17007/menedzhment/metodika_diagnostiki_osobistosti_motivatsiyu_uspihu_elersa