

**Исследование мотивации сотрудников сферы информационных технологий в  
процессе найма персонала**

**Научный руководитель – Васяйчева Вера Ансаровна**

***Картавченко Лина Вадимовна***

*Студент (бакалавр)*

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.

Королева, Институт экономики и управления, Самара, Россия

*E-mail: linakartavchenko@gmail.com*

Несмотря на серьезное количество исследований в области мотивации труда персонала, не все аспекты этого процесса понятны и верно трактуются работодателями и на сегодняшний день. Все больше российских организаций ставят перед собой цель разработать рациональную и эффективную систему мотивации сотрудников, стремясь обеспечить уровень условий труда наравне с ведущими интернациональными компаниями. Актуальность выбранного вопроса - исследования мотивации - очень высока. Именно благодаря выявлению мотивации можно прогнозировать поведение сотрудника в заданных условиях, при решении разного рода задач; можно определить, насколько соотносятся ценности компании с ценностями отдельно взятого человека. Все это в сумме влияет на стратегию, скорость и качество развития бизнеса, независимо от сферы его развития, численности организации и целей. Цель проведенного исследования заключается в определении роли выявления мотивации сотрудников и соотнесение ее с последующим развитием бизнеса в сфере информационных технологий (далее - ИТ), как наиболее стремительно развивающегося на сегодня направления. Ведущим индикатором, обеспечивающим конкурентоспособность компании, остается его персонал. С исследованием мотивации менеджер по персоналу сталкивается, в первую очередь, при найме новых сотрудников - при проведении интервью. Специалисты, далекие от human resources management, считают, что единственный истинный мотив человека в трудовой деятельности - деньги. Это мнение ошибочно. Деньги практически никогда не будут являться «чистым» мотивом. Мотивация никогда не будет сформулирована одним словом или одним предложением. Это явление многогранное, состоящее из ряда блоков, выделяемых по приоритетам в сознании человека. Как происходит исследование мотивации, когда сам соискатель пытается назвать своим мотивом деньги? Невозможно задать один вопрос и получить на него развернутый ответ. Как правило, исследование происходит на протяжении всей беседы и заключается в том, чтобы как можно глубже понять истинные мотивы сотрудника. Общеизвестная градация мотивов применима не только к миру ИТ, однако, специфика отрасли накладывает серьезный отпечаток. Выявление мотивации напрямую связано с построением возможной модели поведения сотрудника. Модель поведения - это конкретная деятельность работника, определяющаяся как взаимоотношения человека с внешней средой, направленные на достижение цели. Правильное определение ориентации кандидата исключает возможные риски, которые могут возникнуть в процессе трудовой деятельности. Из этого следует вывод, что выявление мотивации - важнейшая задача менеджера по персоналу, которая минимизирует потенциально возможные потери бизнеса и обеспечивает эффективное и стабильное его развитие.

\* \* \*

Резюмировав, можно сделать вывод о необходимости погружения менеджера по персоналу в специфику отрасли компании. Важность исследования мотивации демонстрируют

примеры, приведенные в работе. Все ситуации реальны и заимствованы из опыта комплектования и развития команды «Альтарикс», готечественной компании-разработчика веб-сервисов и мобильных приложений. Выявление мотивации - кропотливый и тонкий момент, которому должно уделяться соответствующее внимание компетентных специалистов. Именно вопрос важности мотивации персонала в трудовой деятельности является сегодня краеугольным камнем успешного построения бизнеса и развития организации.

#### **Источники и литература**

- 1) Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Учебник. 10-е изд. СПб., 2010
- 2) Мотивация трудовой деятельности: учеб.Пособие. Под ред. проф. В.П. Пугачева. М., 2013