

ТРУД

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ В ИТ-СФЕРЕ

Н.Н. Морозова, Д. И. Пириштук

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск

В начала 60-х гг. XX в. ряд стран начали проводить целенаправленную социальную, экономическую и культурную политику в отношении подрастающего поколения, поскольку молодежь выступает главной силой нашей страны. Сегодня государство начинает активно включаться в жизнь молодых людей и целенаправленного решения молодежных проблем. Молодежная политика становится важнейшей частью единой политики многих государств, ведь молодежь во многом определяет не только настоящее, но и будущее. Концепция государственной молодежной политики направлена на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации молодых людей, развития молодежных объединений, движений и инициатив [2]. Повышению роли молодежи в принятии решений о настоящем и будущем развитии Беларуси уделяется особое внимание. Концептуальные положения государственной молодежной политики определены в Конституции Республики Беларусь, в которой отражено, что государство как основной субъект молодежной политики ставит своей целью обеспечить полноценный правовой и социальный статус молодым гражданам республики, защитить их права и свободы.

Одним из главных направлений современной концепции государственной молодежной политики в республике является профориентация и трудоустройство молодежи, решение проблем молодежной занятости. Сегодня самой молодежной является сфера ИТ-технологий, где каждый второй работник – в возрасте до 31 года [3]. Сфера ИТ довольно перспективна, поэтому одним из направлений молодежной политики должна стать поддержка молодых и талантливых людей в реализации потенциала в ИТ-сфере в связи с повышенным интересом молодежи к данной сфере.

Главным преимуществом, по мнению молодежи [10], являются высокие зарплаты, так как в основном сфера информационных технологий направлена экспорт и идет прилив валюты в страну. С другой стороны, высокие зарплаты частично компенсируются тем, что начинать карьеру в сфере ИТ довольно непросто, так как нужно иметь широкую базу знаний, навыков и умений для старта. Для молодых людей является важным наличие перспектив профессионального роста и построения карьеры, а также возможности выбрать себе компанию по душе: большую, или маленькую, рискованный стартап или стабильную работу. К тому же ИТ-услуги нужны практически во всех отраслях экономики: будь это платформа для криптовалют, или веб-приложение с личным кабинетом для супермаркетов, мобильные приложения для фитнеса, заказа еды и т.д.

Следующим плюсом сферы является гибкий график работы или вовсе возможность работать удаленно, что всегда хорошо сочетается с учебой студента, поэтому молодым людям проще найти работу в ИТ-сфере. Данная сфера весьма динамична, а поэтому требует постоянного обучения, которое в сфере информационных технологий непрерывно, и в связи с этим вузы должны быть больше направлены на то, чтобы студенты научились учиться самостоятельно, направляя их в верное русло.

Следует создавать возможности для применения накопленных знаний по повышению конкурентоспособности белорусской ИТ-сферы и развитию экспорта ИТ-услуг; повышать практические навыки студентов в сфере экономики ИТ-сферы; развивать устойчивые отношения между представителями ИТ-бизнеса, науки и студентами вузов для реализации совместных проектов и прохождения программ стажировок. Приоритетными задачами можно назвать: выявление и поддержка талантливой молодежи, развитие творческих способностей студентов, популяризация научных знаний. Это можно осуществлять

посредством проведения конкурсов в виде соревнования команд, так как деятельность в IT-сфере построена на организации командных работ. В Беларуси уже имеется успешный подобный опыт. Команды проделали огромную работу и действительно погрузились в тему. Многим удалось обнажить проблемы, с которыми сталкивается белорусская IT-индустрия, хотя далеко не все смогли представить реалистичные решения [9]. К тому же белорусские IT-специалисты конкурентоспособны на мировом рынке, и эту тенденцию следует поддерживать.

Что касается молодых специалистов, которые уже получили образование и имеют работу, то государству следует уделять внимание мотивации персонала со стороны руководства компании создавать условия для профессионального развития. Мотивация персонала – это важнейшее условие успеха любой организации, так как невозможно добиться работы с высокой отдачей, без заинтересованности членов коллектива в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением, к изучению причин, заставляющих людей работать с полной отдачей сил в интересах организации. И, хотя нельзя утверждать, что рабочие результаты и поведение персонала определяется только лишь их мотивацией, все же значение мотивации очень велико. Различные авторы рассматривают мотивацию как динамический аспект поведения, посредством которого индивид вступает в контакт – то есть в определенное отношение – с миром. Более конкретно, мотивация представляет собой активный процесс направления поведения к предпочитаемым ситуациям и объектам. Традиционно мотивацию труда рассматривают с двух позиций: как процесс побуждения себя и других людей к достижению личных целей и целей организации; как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий [4, с.31]. Следует отметить, что в литературе разделяются понятия мотивации и стимулирования: мотивация направлена на формирование отношения работника к труду, а стимулирование – на обеспечение выполнения им трудовых норм или повышение производительности труда. Как правило, стимулирование должно дополнять мотивацию, а отличие стимулирования от мотивирования заключается в том, что стимулирование — это одно из внешних средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. К тому же мотивация трудовой деятельности включает: стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации; процесс побуждения работника или группы к трудовой деятельности для удовлетворения личных потребностей и достижения целей организации при совпадении их интересов [5, с. 122].

В сфере услуг мотивация профессионального развития персонала в особенности способствует достижению поставленных целей организации. Во многих организациях сферы услуг, доля которых с каждым годом растет в Республике Беларусь, основными экономическими ресурсами являются трудовые ресурсы. Такая динамика характерна и для всего мира. Профессиональное развитие персонала ведет к повышению качества создаваемых продуктов или оказываемых услуг. Также приобретение новых знаний, умений и навыков увеличивают уровень производительности труда, что в конечном итоге влияет на формирование большей прибыли. Тема мотивации специалистов именно в сфере информационных услуг хорошо рассмотрена ученым Гуидо Хертелем, Свенном Ниеднером и Стефани Херман в Вестфальском университете имени Вильгельма в Германии [1]. Их исследование больше направлено на изучение мотивации разработчика касательно его индивидуальной работы. Исследование способствовало пониманию мотивационных процессов в проектах и выявило различные мотивационные силы, которые способствуют желанию человека участвовать в тех или иных проектах. Рассмотрены технические моменты, как эффективность количества строк кода, пользование открытым кодом и т.д. Но программирование – это командная работа, поэтому следует учитывать и особенности осуществления проектных работ в командах.

Особо важным фактором стимулирования персонала является возможность повышать свой профессиональный уровень за счет организации. Под развитием сотрудников понимаются инициативы, предпринимаемые руководителями с целью постоянного повышения квалификации своих сотрудников и совершенствования их существующих знаний со временем. В результате обучения сотрудники могут лучше всего достичь более высокого уровня профессионализма и более эффективно содействовать организации. Зачастую в IT-организациях преобладают инструменты материальной мотивации. Такая мотивация стала восприниматься сотрудниками как должное, и, как следствие, по истечении некоторого времени эффективность материальной мотивации падает, но она по-прежнему остается неотъемлемой частью мотивации персонала.

Чтобы поддерживать высокий уровень мотивации в коллективе, необходимо создавать культуру постоянного профессионального совершенствования, ибо уже недостаточно использовать только денежные методы мотивации. Созданная атмосфера для профессионального развития разрешает организации эффективно управлять персоналом и использовать его потенциал для достижения своих целей.

Ряд современных компаний для улучшения климата внутри коллектива и укрепления корпоративного духа начинают применять еженедельные тренинги или тим-билдинг (от английского *team building*, строительство команды), на которых анализируются действия отдельных работников и специалистов, рассказывается о значимости работы каждого сотрудника для компании, постоянно, как мантры, повторяются миссия компании, её цели и задачи, принципы взаимодействия с клиентом. Эти медитативные совещания как способствуют усилению лояльности сотрудников, сплочению коллектива для успеха деятельности компании, так и могут быть толчком оттока эффективных специалистов.

Важно уметь мотивировать молодых работников, посещающих как внутренние, так и внешние тренинги чувствовать себя немного особенными, а других, не посещавших тренинги, почувствовать, что они упустили что-то действительно важное. Обязательно показать свой пример, всегда быть там для своей команды. Таким образом, сотрудник не только чувствует мотивацию участвовать в различных мероприятиях и тренингах, но также развивает чувство лояльности и привязанности к организации.

Руководители компании должны поощрять культуру обучения в организации, где сотрудники чувствуют мотивацию проходить различные тренинги и внедрять новые знания. К тому же, сотрудники должны иметь возможность выражать свои мысли и делиться своими идеями. У руководителя команды работа заключается в предоставлении адекватных возможностей для роста его сотрудников, помогать сотрудникам в достижении большего, проверять их результаты на регулярной основе и давать им необходимые отзывы. Следует иметь в виду, что критика приводит к разочарованию и убивает моральный дух команды. Поэтому руководитель команды должен направлять и предлагать, как они могут преодолеть разрыв между текущей стадией и желаемой стадией. Побуждение ходить на различные конференции или смотреть видео пройденных конференций, записываться на курсы является критически важным в условиях постоянных изменений.

В Республике Беларусь стали создаваться платформы для проведения мероприятий по обмену опытом как для разработчиков, так и для других IT-специалистов. Ярким примером является *Community-Z*, включающее в себя другие платформы, распределенные для разных IT-профессий: *The Rolling Scopes*, *Agile Belarus Community*, *Design Spot*, *GrognoQAmunity*, *JS Machine*, *IoT Community Belarus*, *IT Shark*, *Sap Tech Talks*, *Angular Minsk* и др. [2]. Платформа имеет высокий потенциал, так как на настоящий момент принимают участие в подобных мероприятиях меньшинство компаний.

IT-отрасль имеет свои отличительные особенности, в связи с чем методы мотивации профессионального развития персонала должны быть соответствующими. Услуги IT-специалистов стоят в соответствии с уровнем их профессионализма. Поэтому организации должны больше внимания уделять мотивации развития персонала и использовать не только материальные инструменты мотивации, но и создавать культуру для развития, чтобы

ориентировать сотрудников в необходимом для компании направлении. Сюда можно отнести работу в команде разных по уровню специалистов для обмена опытом, позитивное отношение к работникам, внедрение внутренних тренингов и побуждение посещать внешние мероприятия. Эти элементы способствуют созданию благоприятной атмосферы для профессионального совершенствования специалистов разных возрастных групп, необходимой для улучшения качества оказываемых услуг и повышения уровня производительности труда. К тому же трудоустройство и закрепление молодежи, их удовлетворенность работой и решение проблем молодежной занятости является главным аспектом повышения человеческого капитала страны.

Список использованных источников

1. Hertel, G. Motivation of Software Developers in Open Source Projects: An Internet-Based Survey of Contributors to the Linux Kernel / G. Hertel, S. Niender, S. Herrmann. – Munster, Germany; Univ. of Munster: Research Policy, 2013 [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/222836738_Motivation_of_Software_Developers_in_Open_Source_Projects_An_Internet-Based_Survey_of_Contributors_to_the_Linux_Kernel. - Дата доступа: 11.09.2019.
2. Государственная молодежная политика [Электронный ресурс] / официальный сайт Администрации Партизанского района г. Минска. - Режим доступа: <http://part.gov.by/management/social/youth-policy/45-2013-01-16-15-16-02>. - Дата доступа: 11.09.2019.
3. К молодежи относится почти каждый пятый житель Беларуси [Электронный ресурс] / офиц. новост. портал «Белта». - Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/k-molodezhi-otnositsja-pochti-kazhdyj-pjatyj-zhitel-belarusi-352983-2019/>. - Дата доступа: 11.09.2019.
4. Каталог IT сообществ [Электронный ресурс] / Community-Z. - Режим доступа: <https://community-z.com/communities>. - Дата доступа: 11.09.2019.
5. Морозова, Н.Н. Мотивация персонала – основная функция управления организацией / Н.Н. Морозова // Экономика. Бизнес. Финансы. 2018. – № 8. – С. 30-36.
6. Морозова, Н.Н. Стимулирования трудовой деятельности работников как критерий конечных результатов труда / Н.Н. Морозова, М.В. Стрелец // Ученые записки Брестского гос. технич. ун-та: Гуманитарные науки. Сб. науч. тр. В.1 / под ред. М.В. Стрельца, Т.В. Лисовской. – Брест: Из-во БрГТУ, 2019. – С. 122-126.
7. Мотивация команды [Видеозапись]: конференция / Д.Пирштук, И.Спресов, - 2019 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=6SBAON6yLbs>. - Дата доступа: 11.09.2019.
8. Пирштук, Д.И. Эффективное применение скрам-методологии в IT-организациях / Д.И. Пирштук // Сб. науч. тр. по материалам I Междунар. науч.-практич. студенч. конф. «Современная наука как социально-экономический фактор развития государства» / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Тверь, 2018. – 260-263.
9. Талантливая молодежь идет в IT [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dev.by/news/talantlivaya-molodezh-idet-v-it>. - Дата доступа: 11.09.2019.
10. Уйти в IT: чем хороша и чем плоха отрасль информационных технологий [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hh.ru/article/305224>. - Дата доступа: 11.09.2019.