

УДК 005.583.1:004

Задорожнюк Н.О.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічних систем
і управління інноваційним розвитком,
Одеський національний політехнічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ ОСНОВ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У МОТИВАЦІЇ ІТ-ФАХІВЦІВ

У статті розкрито переваги та недоліки роботи фахівців в ІТ-сфері. Особливу увагу приділено визначенню переваг та недоліків ІТ-фахівців саме креативного типу. Визначено та охарактеризовано основні риси, головні завдання та ключові функції ІТ-фахівця креативного типу: HR-менеджеру ІТ-компанії, UI/UX-дизайнерів, Game designer, Program Manager. Розглянута структура потенціалу ІТ-фахівців креативного типу, яка складається з чотирьох складових: інтелектуального, організаційно-поведінкового, психологічного та професійно-пізнавального потенціалів. Запропоновано мотиваційні фактори для ІТ-фахівців з урахуванням креативного підходу до управління персоналом: аналітично-дослідні здібності; стратегічне мислення; готовність до підвищення рівня знань; стресостійкість; лідерство та робота у команді; інноваційність; самостійність та гнучкість у прийнятті рішень; самоорганізованість та системне сприйняття ситуації.

Ключові слова: креативний тип, мотивація, ІТ-фахівці, ІТ-сфера, корпоративна культура, команда.

ПРИМЕНЕНИЕ ОСНОВ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В МОТИВАЦИИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

Задорожнюк Н.А.

В статье раскрыты преимущества и недостатки работы специалистов в ИТ-сфере. Особое внимание уделено определению преимуществ и недостатков ИТ-специалистов именно креативного типа. Определены и охарактеризованы основные черты, главные задачи и ключевые функции ИТ-специалистов креативного типа: HR-менеджера ИТ-компания, UI/UX-дизайнеров, Game designer, Program Manager. Рассмотрена структура потенциала ИТ-специалистов креативного типа, которая состоит из четырех составляющих: интеллектуального, организационно-поведенческого, психологического и профессионально-познавательного потенциалов. Предложены мотивационные факторы для ИТ-специалистов с учетом креативного подхода к управлению персоналом: аналитически-исследовательские способности; стратегическое мышление; готовность к повышению уровня знаний; стрессоустойчивость; лидерство и работа в команде; инновационность; самостоятельность и гибкость в принятии решений; самоорганизованность и системное восприятие ситуации.

Ключевые слова: креативный тип, мотивация, ИТ-специалисты, ИТ-сфера, корпоративная культура, команда.

APPLICATION OF THE BASIS OF CREATIVE MANAGEMENT IN MOTIVATION OF IT PROFESSIONALS

Zadorozhniuk N.

The article reveals the advantages and disadvantages of the work of specialists in the IT field. Particular attention is paid to identifying the advantages and disadvantages of IT specialists of exactly the creative type. The main features, main tasks and key functions of creative-type IT specialists are defined and characterized: HR-manager of an IT company, UI/UX-designers, Game designer, Program Manager. The structure of the potential of creative-type IT specialists is considered, which consists of four components: intellectual, organizational-behavioral, psychological and professional-cognitive potentials. Motivational factors for IT specialists are proposed, taking into account the creative approach to personnel management: analytical and research skills; strategic thinking; willingness to increase knowledge; stress resistance; leadership and teamwork; innovation; independence and flexibility in decision making; self-organization and systemic perception of the situation.

Keywords: creative type, motivation, IT specialists, IT sphere, corporate culture, team.

Постановка проблеми. Динамічність ІТ-галузі відображається на вимогах до ІТ-фахівців, креативність та кваліфікація яких повинні постійно підвищуватися. А підприємствам слід створювати необхідні умови для професійного розвитку ІТ-фахівців та забезпечувати ефективний мотиваційний механізм. Тому у сучасних умовах мотивація персоналу ІТ-галузі є актуальним напрямком наукових досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання

креативного менеджменту є ключовими у дослідженнях багатьох сучасних науковців. Так, М.Х. Беноєва [1] та О.Г. Макаренко [2] розкривають ключові поняття креативного менеджменту, Т. Божидарнік [3] – розвиток цього виду менеджменту, Н.Л. Сінева [4] особливу увагу приділяє креативності персоналу, а О.В. Дьомкіна [5] досліджує розвиток персоналу ІТ-галузі. Проте, можливість щодо використання креативного менеджменту для розвитку та мотивації ІТ-фахівців

сучасними науковцями досі не розглянуто, що обумовлює автора дослідити ці питання у даній статті.

Формулювання цілей статті. Головною метою статті є визначення мотиваційних факторів IT-фахівців креативного типу у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Для визначення особливостей мотивації IT-фахівців слід виявити відмінні риси роботи в IT-сфері. Особливої уваги потребує розгляд переваг та недоліків роботи в IT-сфері, врахування яких дозволить визначити найбільш ефективні фактори та методи мотивації персоналу (табл. 1).

Таблиця 1. Переваги та недоліки роботи в IT-сфері

Переваги роботи в IT	Недоліки роботи в IT
<ul style="list-style-type: none"> – Необмеженість у професійному розвитку IT-фахівців; – Креативна та різнопланова робота; – Можливість зміни діяльності без шкоди для кар'єрного зростання; – Можливість віддаленої роботи; – Високий рівень заробітної плати; – Гідні премії та бонуси; – Відсутність перенасичення IT-ринку фахівцями; – Можливість гнучкого графіка роботи; – Сформована IT-спільнота в різних країнах. 	<ul style="list-style-type: none"> – Можливий ненормований робочий графік; – Високий рівень стресу; – Високий рівень стомлюваності через постійну роботу за комп'ютером; – Високі вимоги входження в IT-сферу: професійні навички та знання англійської мови; – Складність навчання, висока вартість IT-освіти і підвищення кваліфікації; – Висока частота випадків професійного вигорання IT-фахівців; – Плильність кадрів на робочих місцях.

Джерело: визначено автором

Відповідно з табл. 1 можна відзначити, що основними негативними та немотивуючими факторами IT-фахівців є високий рівень стресу й стомлюваності, також висока ймовірність появи синдрому емоційного вигорання.

Спеціалізація фахівців IT-галузі дуже широка, проте до IT-фахівців креативного типу можна віднести декількох:

1. HR-менеджер у IT-компанії. Цей фахівець працює з колективом компанії, зміцнює та розвиває корпоративну культуру, допомагає адаптуватися новим робітникам. Основне завдання HR-менеджера полягає у супроводі IT-фахівців та інших співробітників протягом усього часу їх роботи в компанії, тобто він:

- забезпечує сприятливий психологічний клімат у колективі, при появі конфліктних ситуацій вирішує їх;
- стежить за професійним розвитком IT-фахівців, підтримує на кожному етапі їх кар'єрного зростання;
- досліджує ступінь задоволеності IT-фахівців від роботи в компанії, що в подальшому враховується у робочому процесі;
- забезпечує мотивацію персоналу за допомогою нематеріальних бонусів, надає керівництву рекомендації щодо підвищення заробітної платні та виплати премій;
- зміцнює командний дух та розвиває корпоративну культуру шляхом залучення співробітників до різних спільних заходів; бере активну участь в організації тим-білдінгів, корпоративів, а також у формуванні бюджетів цих заходів тощо [6].

2. UI/UX-дизайнер (User Interface / User eXperience designer). UX-дизайнер планує то, як майбутній клі-

єнт / споживач буде взаємодіяти з інтерфейсом та які кроки йому потрібно зробити, щоб отримати результат. А UI-дизайнер реалізує графічний вигляд кожного з цих кроків. На практиці, найчастіше, функції UX і UI виконує один дизайнер, що потребує різнобічного креативного підходу у роботі. Тобто головне завдання UI/UX дизайнера полягає у проектуванні гарного та зрозумілого інтерфейсу, який дозволить досягати потрібної мети в використанні продукту максимально простим і зручним шляхом. UI/UX-дизайнер виконує такі функції:

- збирає інформацію про проект та його цільову аудиторію;
- аналізує як саме користувачі використовують продукт;
- займається проектуванням призначених для користувача сценаріїв;
- розробляє стиль, надає вказівки щодо завершення шрифтів, кольорів і розмірів;
- створює макети і прототипи;
- формує інтерфейс у графічних редакторах.

Слід відзначити, що для UI/UX-дизайнерів важливо розуміти теорію кольору, типографіку, композицію, ергономіку сайту, основи маркетингу, бізнес-аналізу, а також загальну психологію [6].

3. Game designer (ігровий дизайнер). Ключове завдання цього IT-фахівця – розробка концепції гри, її правил, змісту та ігрового процесу. До ключових обов'язків Game designer можна віднести такі:

- написання і редагування дизайн-документу;
- проектування механіки гри, її правил й ігрового процесу;
- написання сюжету і створення персонажів;
- настройка ігрового балансу;
- здійснення аналітики ігрових процесів і монетизації;
- формування технічних завдань для інших IT-фахівців: художників і програмістів;
- проектування емоційного досвіду, який гравець отримує під час гри [6].

4. Program Manager (програмний менеджер). Головним завданням цього IT-фахівця є управління проектом в цілому, він координує низку взаємопов'язаних проектів (програму) і відповідає за стратегічні ініціативи компанії. Program Manager виконує такі функції:

- управління портфелем проектів компанії в певній області корпоративних інтересів;
- координація менеджерів, що виконують проекти конкретної програми;
- опрацювання та прийняття управлінських рішень щодо проектів;
- створення оточення з ефективними процесами і комунікаціями;
- здійснення фінансового та ресурсного управління [6].

Розгляд специфіки роботи кожного IT-фахівця креативного типу дозволяє визначити переваги та недоліки цієї спеціалізації (табл. 2). Тобто можна зазначити, що з найбільш важливих та вагових особистих якостей IT-фахівців креативного типу є: допитливість і відкритість до нових знань; винахідливість та інтелектуальна гнучкість; системність, структурність і критичність мислення; готовність та вміння виконувати завдання в короткі терміни; відмінна пам'ять; стресостійкість тощо.

Стратегія розвитку IT-компаній повинна базуватися на підприємливості не тільки керівництва, а й усього

колективу. Для цього необхідно використовувати потенційні можливості (особливо креативні) всього персоналу. У зв'язку з цим перед керівництвом постає важливе завдання – розкрити у робітниках, які виконують управлінські функції, креативність, тобто сформулювати чи закріпити креативний тип мислення.

Таблиця 2. Переваги та недоліки ІТ-фахівців креативного типу

Переваги	Недоліки
– постійне спілкування с робітниками; – придбанням адміністративних навичок; – можливість забезпечити робочий процес комфортом та сприятливим настроєм; – реалізація креативного потенціалу надихає на нові досягнення; – цікава робота, завдяки різноманітним завданням не дає нудьгувати; – можливість розвитку, навчання та самовдосконалення.	– психологічне навантаження; – рішення складних та неординарних ситуацій, пошук способів досягнення згоди між співробітниками; – не має можливості довгий час зосереджуватися на одному завданні, тому що постійно з'являються нові запити; – складність прогнозу результатів роботи співробітників і висока ціна помилкових рішень; – необхідність здобуття нових знань у менеджменті, коучінгу, соціології, майстерності презентацій та інформаційних технологіях тощо.

Джерело: визначено автором

На думка автора, до ключових рис ІТ-фахівців, які формують креативний тип мислення можна віднести:

1. Аналітико-дослідницькі здібності. Необхідні для здійснення пошуку та обробки інформації, наприклад, формування текстових та інших завдань для виявлення проблем або перспектив робітників ІТ-компанії.

2. Стратегічне мислення. Передбачає здатність мислити стратегічно, бачити перспективи, вміння заздалегідь розпізнавати проблеми та визначити оптимальний шлях їх рішення.

3. Готовність до підвищення рівня знань. Здатність до постійного навчання обумовлена динамічністю ІТ-галузі.

4. Стресостійкість. Ця риса необхідна при постійному вирішенню різних технічних та управлінських завдань у короткі проміжки часу.

5. Лідерство і робота в команді. Ця риса передбачає уміння делегувати не тільки владу і відповідальність, але і свій авторитет лідера. Також важлива здатність до латентного (прихованого) керівництва, яке передбачає вміння звернутися до членів команди за порадою і допомогою.

6. Інноваційність. Відображає здатність вийти за межі формального та звичного, що дозволить по-іншому подивитися на ситуацію. Результат інноваційності повинен позитивно вплинути на психологічний настрій робітників.

7. Самостійність і гнучкість в прийнятті рішень. Відображає здатність швидко орієнтуватися у ситуації та адаптуватися до змін у компанії.

8. Самоорганізованість. Відображає здатність раціонально розподіляти робочий час.

9. Системне сприйняття ситуації. Базується на системному підході до вирішення поставлених завдань та можливих проблем.

Розглянуті риси формують структуру потенціалу ІТ-фахівців креативного типу, яка складається з чотирьох складових. Основні риси ІТ-фахівців креативного типу розподілені по кожній складовій потенціалу (табл. 3).

Таблиця 3. Структура потенціалу ІТ-фахівців креативного типу

Складові структури	Риси ІТ-фахівців креативного типу
1. Інтелектуальний потенціал	Аналітико-дослідницькі здібності. Стратегічне мислення. Інноваційність. Самоорганізованість.
2. Організаційно-поведінковий потенціал	Лідерство і робота в команді. Системне сприйняття ситуації.
3. Психологічний потенціал	Стресостійкість.
4. Професійно-пізнавальний потенціал	Готовність до підвищення рівня знань. Самостійність і гнучкість в прийнятті рішень.

Джерело: запропоновано автором

Розподіл рис ІТ-фахівців креативного типу по кожній складовій потенціалу дозволить враховувати ці аспекти у підвищенні ефективності роботи та мотивації ІТ-фахівців.

Запропоновано мотиваційні чинники для ІТ-фахівців (рис. 1).

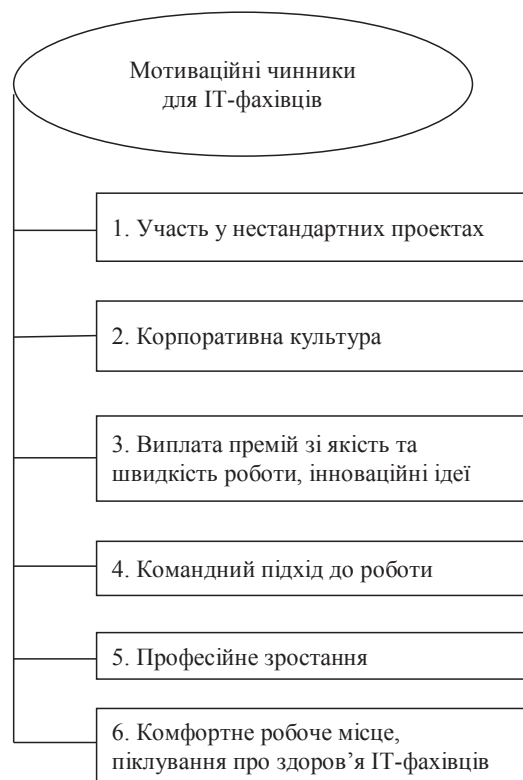


Рис. 1. Мотиваційні чинники для ІТ-фахівців

Джерело: запропоновано автором

Враховання запропонованих мотиваційних чинників для ІТ-фахівців дозволить керівництву ІТ-компанії покращувати умови праці задля підвищення якості розробки інформаційних продуктів/послуг та збільшення прибутку компанії.

Висновки. Отже, резюмуючи вищевикладене можна стверджувати, що питання креативного типу мислення ІТ-фахівців важливі не тільки для робочого процесу, а й

для мотивації спеціалістів ІТ-сфери. Врахування розглянутих мотивуючих факторів дозволить розробити більш ефективний механізм мотивації персоналу ІТ-сфери.

1. Задорожнюк Н.О., Бсноєва М.Х. Дослідження ключових понять креативного менеджменту Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка». 2016. Вип. 1 (5). С. 132–135.

2. Макаренко О.Г., Лазарев В.Н. Креативный менеджмент: уч. Пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2011. 154 с.

3. Божидарнік Т., Василик Н. Формування й розвиток креативного менеджменту на підприємстві. Економіст. 2015. № 3. С. 37–39.

4. Синева Н.Л., Яшкова Е.В. Управление развитием интеллектуально-креативной деятельности персонала современной организации. Наукоедение. 2015. № 5 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-intellektualno-kreativnoy-deyatelnosti-personala-sovremennoy-organizatsii> (дата звернення: 22.11.2018).

5. Дьомкіна О.В. Розвиток персоналу сфери інформаційних технологій: поняття, особливості та сучасний стан в Україні. Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка». 2015. № 20. Вип. 1 (2). С. 85–89.

6. Карьера в IT. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/team-lead-position/> (дата звернення: 20.11.2018).

E-mail: zadorozhniuk.nat@gmail.com