



ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА МОТИВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ В РАМКАХ ІТ-ОРГАНІЗАЦІЇ

д.т.н. Антощук Світлана, Жанько Крістіна
Україна, Одеса
Christina.zhanko@gmail.com

В рамках дослідження було розглянуто важливі мотиваційні фактори для залучення до роботи ІТ спеціаліста. Виявлено позитивні та негативні фактори роботи в ІТ організації, виявлено фактори стресу та методи боротьби із ними. Розглянуто розробку мотиваційних заходів як проект, виявлено стадії проекту та необхідні інструменти його реалізації.

Ключові слова: проект, ІТ організація, мотивація, співробітники

Сьогодні ІТ ринок є одним з найбільш значущих з точки зору фінансового внеску в розвиток держави і працевлаштування населення України. Останній факт спровокував розвиток ситуації, коли інженером ІТ бажає стати майже кожен. Але ІТ організації стикаються з проблемою найму та утримання кваліфікованих кадрів. В даний момент ІТ сфера є найбільш перенасиченою надприбутками з усіх існуючих сфер українського ринку, і привертати увагу співробітників однією лише заробітною платою не завжди актуально. Саме тому особливе місце в боротьбі за кадри займає побудова корпоративної культури, частиною якої є мотиваційні заходи.

Аналіз літератури виявив, що при рівних можливостях проходження перших двох рівнів піраміди Маслоу на будь-якому робочому місці, співробітник ІТ сфери починає шукати комфорту, визнання, можливості самовираження [1]. Проаналізовано основні фактори роботи в ІТ сфері, що впливають на рівні комфорту і дискомфорту для співробітників (табл. 1)[2].

Таблиця 1 - Позитивні і негативні фактори роботи в ІТ

Позиція значущості	Позитивні сторони роботи в ІТ	Негативні сторони роботи в ІТ
1	відсутність обмежень у розвитку; цікава і різнопланова робота;	високий поріг входження в сферу
2	гідний рівень заробітної плати, бонуси	високий рівень стомлюваності, стресу
3	високий рівень корпоративної культури	часто ненормований робочий графік
4	можливість зміни діяльності без шкоди для кар'єрного зростання	висока вартість ІТ освіти і необхідність підвищення кваліфікації
5	можливість переїзду за кордон; можливість віддаленої роботи і гнучкого графіка	висока частота випадків професійного вигорання співробітників
6	сформована ІТ спільнота по всьому світу	“текучка” кадрів на робочих місцях

Аналіз наведеної вище таблиці показав, що основними де мотивуючими факторами є високий рівень стресу, стомлюваність, потреба зміни діяльності як наслідок синдрому професійного вигорання.

Для зменшення загального рівня стресу співробітників, створення відчуття спільності, родинності у ІТ організації доцільно проводити спільні корпоративні заходи - тимблдінг, конференції, заходи спільного відпочинку, які є найважливішим мотиваційним фактором для співробітників ІТ сфери.

Однак, складність організації таких заходів зростає прямо пропорційно масштабам компанії. В цей процес, як правило, залучено безліч людей, які змушені комунікувати один з одним і головним організатором заходу, виконувати доручені їм обов'язки правильно і в строк, надавати інформацію про виконану роботу керівнику тощо.

Щоб упорядкувати алгоритм організації мотиваційних заходів, запропоновано розглядати його як проект «Захід» і проводити за класичною методологією управління проектами –Waterfall [5].

Для ведення проекту «Захід» виділені наступні стадії:

1. Ініціація і збір вимог до заходу.

На даному етапі організатору заходу потрібно зібрати і обробити всі вхідні дані - дати, причини, побажання «замовників», кількість і контингент гостей. А також необхідно актуалізувати інформацію про доступні ресурси для виконання проекту, прорахувати ризики при підготовці заходу і продумати дії для кожної ситуації.

2. Планування заходу.

Кожен захід вимагає плану виконання - місця і дати закупівель, сценарій проведення, дати репетицій, розподіл відповідальності і так далі.

3. Реалізація заходу

Реалізація проекту являє собою виконання прямих обов'язків відповідальними особами і звітність про виконану роботу.

4. Контроль якості підготовки заходу

Якість процесу підготовки заходу має проводитися безперервно. Однак, повністю оцінити результати виконаної роботи можна за кілька днів до заходу під час генеральних репетицій.

5. Проведення заходу

Даний етап включає в себе демонстрацію результатів роботи, збір і обробку зворотного зв'язку приватників заходи.

Жоден проект не обходиться без системи трекінгу завдань. І для того щоб організатор міг комфортно і без втрат часу міг виконувати свої прямі обов'язки, було прийнято рішення створити інформаційну систему, яка допоможе ефективно планувати будь-які мотиваційні заходи і події в рамках ІТ організації. Виділені наступні основні функції системи:

- створення і зберігання загальних відомостей про захід;
- створення плану заходу та його таймлайна;
- зберігання всіх документів, що стосуються заходу;
- призначення осіб, відповідальних за певні ділянки робіт;
- створення завдань і збір звітування про їх виконання;
- зберігання медіа-ресурсів, необхідних для проведення заходу;
- створення матриці ризиків заходи;
- анонс заходу;
- можливість реєстрації гостей на захід;
- збір зворотнього зв'язку щодо проведеного заходу і т.д.

Висновок: Розроблювана інформаційна система-підтримка допоможе полегшити процес організації мотиваційних заходів в рамках ІТ організації, зменшивши рівень тимчасових і ресурсних витрат. Можливість збору і аналізу зворотного зв'язку від учасників також допоможе поліпшити якість планованих заходів і збільшити їх частоту, тим самим полегшуючи робочий процес співробітникам ІТ організації і підвищуючи їхню мотивацію на довгу співпрацю з поточною компанією.

ДЖЕРЕЛА

1. Хабрахабр. Теорія мотивації [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://habr.com/post/65936/>

2. Хабрахабр. Креатив мотивації або як переманювати спеціалістів [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <http://security-corp.org/programming/19894-kreativ-v-motivacii-kak-peremanit-it-specialistov.html>

3. Хабрахабр. Які методи мотивації персоналу найбільш ефективні [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://habr.com/company/luxoft/personnel/blog/130821/>
4. DOU. Що таке корпоративна культура і як вона впливає на нас [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://dou.ua/lenta/articles/company-culture/>
5. Хабрахабр. Waterfall– ітеративна методологія розробки Waterfall [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://habr.com/post/142023/>
6. PMBOK. Waterfall [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://www.pmi.org/learning/library/agile-project-management-pmbok-waterfall-7042>

РОЗРОБКА ТА ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДИКИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПРИ РОЗРОБЦІ СИСТЕМИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

к.т.н., ¹Бабич Н.И., Бочарніков А.В.²

Одесский национальный политехнический университет

Украина, Одесса

¹babich.tiger@gmail.com, ²boch.and.val@gmail.com

Для подальшої побудови методики управління проектами розглянути їхні особливості на прикладі реалізації проекту системи дистанційного навчання. Проект включає опис етапів з аналізу існуючих аналогів дистанційного навчання та технологій їх розробки, основних можливостей системи, а також існуючих методик управління ризиками при розробці таких проектів, а також покращення однієї з них.

Ключові слова: управління проектами, ризики, дистанційне навчання.

Вступ. Поява аналізу проектних ризиків було пов'язано в першу чергу зі зростаючою технічною складністю проектів. Всілякі затримки і випадковості в складних і чітко розпланованих за розкладом проектах змушували збільшувати бюджети і зміщувати терміни реалізації. Все це змусило менеджерів проектів та інвесторів усвідомити, що проектні ризики можна і потрібно аналізувати. У сучасному світі аналіз ризиків проекту став невід'ємною частиною обґрунтування проекту, а в науці управління проектами чітко влаштувалася глава про управління ризиками. Розроблена система дозволяє ефективно управляти дистанційним навчальним процесом, забезпечувати очний навчальний процес. Реалізація відео і аудіокастів сприяє кращому засвоєнню нового матеріалу у студентів, впливає на слухову і зорову пам'ять, що набагато ефективніше простих текстових матеріалів.

Мета роботи. Метою роботи є набуття досвіду в управлінні ризиками при розробці системи дистанційного навчання та розробити або покращити вже існуючу систему управління ризиками.

Система дистанційного навчання повинна дозволяти проходити навчання з будь-якої точки світу, де є доступ до мережі Інтернет. Викладачі та автор повинен мати можливість завантажувати відеолекції і призначати групи студентів до їх перегляду.