

УДК 005.8

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ В ПРОЕКТАХ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Баглюк В. С., Балан В. А.

к.т.н., доцент каф. ИС Тесленко П. А.

Одесский национальный политехнический университет, УКРАИНА

АННОТАЦИЯ. В работе рассмотрены различные подходы мотивации сотрудников в проектах разработки программного обеспечения.

Введение. На сегодняшний день существует множество методов и технологий разработки ПО: Scrum, Kanban, Waterfall и прочие, но всех их объединяет одно — самым ценным ресурсом при создании продукта проекта является специалист. Если не уделять достаточно внимания этому вопросу работа будет выполняться некачественно или, что самое худшее, сотрудник покинет команду, а проект как система, перестанет существовать [1].

Цель работы. Исследовать методы мотивации сотрудников IT-проектов для повышения продуктивности их работы. Удержание сотрудников в проекте через мотивацию.

Основная часть работы. Для получения максимальной отдачи от команды проекта, руководитель должен создать максимально благоприятные условия, в которых каждый сотрудник будет стремиться работать эффективно. Для этого существуют различные методы мотивации персонала [2].

Мотивация — это психологический процесс, который управляет действиями конкретного человека. Мотивация персонала — это создание особых условий и стимулов внутри компании, побуждающих сотрудника на качественное исполнение обязанностей, достижение поставленных целей через систему коммуникаций в оперативном управлении проектом [3].

Удачно разработанная и внедренная система мотивации — это не только эффективный инструмент управления персоналом, но и средство достижения главных целей проекта.

Виды мотивации сотрудников можно разделить на две основные группы — материальные и нематериальные.

Материальные способы мотивации сотрудников удовлетворяют только 2 низших уровням потребностей человека по пирамиде Маслоу. Поэтому, мотивация сотрудников только высокой зарплатой, повышает эффективность труда, однако имеет краткосрочный характер. Практика показывает, что система материальной мотивации действует всего 3-4 месяца. После этого сотрудник ощущает неудовлетворенность в потребностях высшего уровня.

К формам материального стимулирования относят любое проявление финансового поощрения сотрудника, а также штрафы за невыполнение поставленных задач.

Материальные методы мотивации команды подразделяются на 3 типа [4]:

- денежное вознаграждение;
- не денежное вознаграждение;
- система штрафов.

К первому типу относится: повышение заработной платы; процент от продаж; премии и надбавки; денежные бонусы за перевыполнение KPI; социальный пакет, страховка, льготы; крупные скидки на услуги/продукты компании. Другая, менее приятная сторона материальной мотивации — это система штрафов на предприятии. К ней относится [5]: материальное наказание сотрудников; снятие премии со всех сотрудников отдела за неудовлетворительные результаты по итогам определенного периода; введение штрафных рабочих часов.

Однако, использовать систему штрафов, чтобы команда работала с полной отдачей, недостаточно. Такая система допустима только в тесной связке с поощрениями, бонусами, премиями. На этапе принятия проектных решений руководитель должен быть уверенным в проектной команде на 100% [6], для этого ему необходимо найти золотую середину между поощрением успехов и штрафованием ошибок.

Эффективные виды и формы нематериальной мотивации:

- возможность карьерного роста;
- публичное признание, похвала за успехи;
- комфортные условия труда;
- культурные мероприятия внутри организации;
- поздравление со значимыми для сотрудника датами;
- мотивирующие совещания;
- участие в принятии стратегических решений;
- приятная атмосфера внутри коллектива и организации в целом; обратная связь от руководства и т.д.

Современные методы мотивации персонала включают в себя элементы геймификации, например: корпоративные квесты, рейтинговые таблицы, соревнования и т.п.

Использование игры, как мотивации труда, развивает у сотрудников здоровый азарт стать лучшим, победить, получить заслуженное вознаграждение. Стоит отметить, что геймификация имеет особый эффект в том случае, если перед компанией стоит конкретная цель, включенная в план стратегического развития организации.

Несмотря на предложенные различными исследователями подходы стимулирования сотрудников, остро возникает необходимость в разработке своей методики для IT-проектов, которая бы учитывала особенности при разработке ПО. Реалии IT-проектов требуют применения особых способов мотивации. Например, в компании MD Recruitmen, в качестве материальной мотивации сотрудников выдается премия в расчете: стоимость одного дня умноженная на количество сэкономленных дней, в случае сдачи проекта раньше рассчитанного времени, овертаймы не оплачиваются.

Выводы. Были рассмотрены методы мотивации персонала в организации, а также особенности связанные с IT-проектами. В качестве нематериальной формы мотивации предложено разработать систему командных и персональных достижений с введением элементов геймификации в рабочий процесс, при выполнении которых член команды или команда будет получать значок и поощрение, например: поход командой в квест комнату – для команды, 100% оплата семинара от компании – для одного сотрудника. Направлением дальнейших исследований является оценка успешности IT-проектов при использовании нематериальных форм мотивации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тесленко П.А. Оптимальное управление организационно-техническими системами / П.А. Тесленко, В.Д. Гогунский // Тези доповідей VII міжнародної конференції "Управління проектами у розвитку суспільства" // Відповідальний за випуск С.Д.Бушуєв. — К.: КНУБА, 2010. — С. 197 – 199.
2. О мотивации в ИТ [Электронный ресурс] / статья — Режим доступа: <https://habrahabr.ru/post/155677/>.
3. Балдук Г.П. Автоматизация процессов коммуникаций в оперативном участии проектами / Г.П.Балдук, П.А.Тесленко, П.Г.Балдук, // Восточно-европейский журнал передовых технологий. – Харьков: "Технологический центр", 2012. — № 1/13 (55). — С. 21 – 23.
4. Три кита мотивации ИТ-специалистов [Электронный ресурс] / статья — Режим доступа: <https://www.osp.ru/cio/2007/08/4326047/>
5. Виды мотивации персонала: разбор основных методов с примерами [Электронный ресурс] / статья — Режим доступа: <http://kirulanov.com/vidy-motivacii-personala-razbor-osnovnykh-metodov-s-primerami/>.
6. Барская И.С. Особенности принятия решения на этапе инициации проектов создания корпоративных информационных систем / И.С. Барская, П.А. Тесленко, В.Ю. Денисенко // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2014. — №1(49). — С. 32 – 39.