

Способы мотивации и активизации программистов в организациях

Азаров Андрей Евгеньевич

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

студент

Аннотация

Данное исследование содержит в себе собранную воедино информацию о причинах мотивации людей при устройстве на первую работу, профессиональном выгорании и способах восстановить мотивацию сотрудников, как со стороны сотрудников, так и со стороны руководителей.

Ключевые слова: мотивация, профессиональное выгорание, управление предприятиями.

Ways of motivation and activation of programmers in organizations

Azarov Andrey Evgenevich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

student

Abstract

This study contains information gathered together about the reasons for motivating people when applying for their first job, professional burnout, and ways to restore employee motivation from both employees and managers.

Keywords: motivation, professional burnout, enterprise management.

Мотивация – это побуждение к действию, психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. Можно управлять как своей мотивацией, так и мотивацией других людей, однако побуждение к действию других людей отдельное понятие называемые - активизация.

Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников является «мотивация на результат». Результаты работы сотрудников определяются с помощью КРІ - Ключевых показателей эффективности. Однако не для всех профессий и сфер деятельности подходят ключевые показатели эффективности, следовательно, и мотивация на показатели будет крайне неэффективной в большинстве случаев. Одна из сфер деятельности, с которой не дружит КРІ – это программирование и конкретно работа программиста.

Цель данного исследования узнать способы мотивирования сотрудников в сфере программирования, когда классические случаи мотивирования на количественный результат крайне сложно оценить.

На тему данного исследования и смежных ей тем, уже было проведено множество актуальных и современных исследований. Исследование К.А.Ларионовой «Мотивация IT-специалистов: знакомство с парадоксами» [1], была поднята проблема о том, что IT специалисты являются хоть и инженерной профессией, также одновременно с этим являются и представителями творческой и креативной профессией. В данном случае это приводит к тому, что классическое стимулирование только одной заработной платой не поможет удержать сотрудника на рабочем месте. В другом исследовании, «Мотивация достижения сотрудника как фактор выбора места работы» [2] за авторством Л.В.Кондратовой обсуждается изначальный выбор места работы специалиста и перечисление основных критериев поиска, таких критериев огромное множество, у каждого человека свой личный и уникальный взгляд на такие критерии. А в исследовании Н.А.Лаптиева и О.А.Бондаренко [3] ведётся поверхностный анализ и разбор теории мотивации сотрудников, что также касается темы данного исследования.

Было проведено исследование рынка труда отечественных и зарубежных компаний, в которых существует необходимость в качественной работе программистов, а также высокая потребность в самих кадровых ресурсах. Ниже представляется описание сделанных на основе исследования выводов о способах мотивирования сотрудников в сфере программирования на предприятиях.

Мотивация является одной из главных функций управления. Она представляет собой создание внутреннего побуждения у персонала к качественному выполнению своей работы и повышению интереса к её результатам.

Но прежде чем обсуждать, как происходит мотивирование сотрудников, необходимо понять, зачем происходит мотивирование сотрудников, ведь мотивирование не является обязательным пунктом в управлении предприятием.

Когда программист впервые устраивается на работу, у него есть своя – стартовая личная мотивация и мотивировать такого сотрудника нет необходимости, причины подобной мотивации бывают следующие:

1. Личный интерес к профессиональной сфере деятельности
2. Возможности раскрытия личного потенциала
3. Перспективы карьерного роста
4. Перспективы высокой заработной платы
5. Современная и развивающаяся сфера деятельности, которая не устареет в ближайшие 20 лет

После устройства на свою первую работу программистом, в среднем после полутора-двух лет работы в одной компании на одной должности, у человека возникают определенные негативные чувства, которые называются профессиональным выгоранием. Профессиональное выгорание – совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Проявляется в истощении психофизиологических ресурсов, необходимых для успешного выполнения профессиональной

деятельности. Один из видов профессиональной деформации личности. Человек начинает со временем терять свою стартовую мотивацию, поэтому необходимо использовать методы для восстановления мотивации.

Ниже представлены одни из самых частых и популярных причин выгорания среди программистов:

- Эмоциональное перегорание. Зачастую эта причина связана с коллективом, среди IT специалистов преобладают интроверты, поэтому если в коллективе нет дружеской или хотя бы официально-деловой атмосферы, а только лишь конкурентная или самый худший вариант, атмосфера страха перед начальством. В таких случаях программисты начинают подвергаться лишней эмоциональной нагрузке.

- Психологическое перегорание. Программист выполняет долгое время одну и ту же работу или максимально похожую на неё, отсутствие смена рода деятельности может сильно давить на человека, человек может начать думать, что его работа малозначительна, а также просто может стать скучно и неинтересно выполнять данную работу.

- Программиста не устраивает заработная плата, популярная проблема у любого рода деятельности.

- Физическая усталость. Причина, которой у программиста должен избежать любой руководитель. Возникает из-за не эргономичного рабочего места, неправильного расположения монитора или мониторов, плохого стула и других подобных проблем. Также в этот пункт можно включить перегорание из-за переработок, ведь руководителю необходим быстрый и качественный результат, поэтому руководители заставляют работать программистов сверхурочно, что очень быстро приводит к перегоранию.

- Необходимость доказывать свои личные навыки в конкурентной среде.

- Отсутствие карьерного роста в данной организации, данное чувство также ухудшает психическое состояние человека.

Сотрудник, у которого развивается профессиональное выгорание, начинает приносить больше вред компании, чем пользы, вот некоторые последствия профессионального выгорания:

1. Чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде) – в следствие чего появляются пункты 2 и 3

2. Работа выполняется медленнее

3. Работа выполняется менее качественно

4. Человек всегда ходит в плохом настроении, вследствие чего любая коммуникация ухудшается

5. Негативное профессиональное само восприятие — ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства

6. В самых худших случаях программист может просто уйти из компании

Любой руководитель заинтересован в том, чтобы сотрудники были всегда замотивированы, а для этого нужно разрабатывать и использовать различные методы. Бороться с профессиональным выгоранием можно разными способами и подходить к самой проблеме можно с разных сторон. Первая, когда человек любит свою работу, но при этом понимает, что морально устал от работы и в данный момент не может качественно заниматься своей работой. В данном случае восстановлением мотивации занимается сам программист, ибо видит в этом личный смысл. Восстановить личную мотивацию можно следующими способами:

- Самый простой способ, да и первое, что необходимо сделать, так это хорошо поспать, отдохнуть, просто взять отгул на пару дней, может помочь вернуть мотивацию, однако поможет это в самых простых случаях выгорания.
- Уйти в отпуск и отдохнуть от работы во время отпуска. Это может быть, как поездка в другой город или страну, так и прогулки по хорошим местам в городе, просмотра фильмов и проведения времени с друзьями и семьей.
- Не заниматься работой в свободное личное время.
- Общение с другими программистами. Общение с коллегами, которые находятся в подобных ситуациях, может помочь, ведь многие сохраняют интерес к своей работе на протяжении многих лет. Коллеги могут дать совет.
- Изучить новую, современную и актуальную технологию, которая ранее не использовалась в работе, но может помочь, что вызовет новый интерес к текущей работе.

В современных реалиях, когда в организациях, как в России, так и за рубежом существует дефицит в специалистах в сфере IT, особенно в программистах, работодатель не может позволить себе разбрасываться специалистами. Как было написано выше, в самых худших случаях, сотрудник может уйти из компании из-за профессионального выгорания, а задача работодателя не допускать выгорания сотрудника. Для восстановления мотивации и активизации сотрудника существуют следующие способы:

- Повышение сотрудника в должности. Если человек уже долгое время находится на одной должности, при этом он показывал всегда отличные результаты, то имеет смысл его повысить. Новые обязанности или даже лёгкая смена уклона деятельности может активизировать сотрудника на продуктивную работу.
- Одной из самых частых причин выгорания является неудовлетворенность заработной платой, в некоторых случаях повышение заработной платы будет самым простым решением проблемы профессионального выгорания у сотрудника.

- Вместо повышения можно переключить сотрудника на работу над другим проектом с новой командой большего или меньшего размера, в зависимости от личных качеств человека.
- Внедрение новых, интересных, современных технологий в процесс работы.
- Необходимо равномерно распределять нагрузку, как в течении рабочего дня, так и в течении рабочих недель, месяцев и даже лет.

Можно также использовать опыт крупнейших мировых IT компаний, которые отводят на мотивирование и активизацию сотрудников огромное количество ресурсов:

- Высокая зарплата – значимая составляющая успеха среди сотрудников Google. Последние исследования, проведенные рекрутинговым сайтом Glassdoor, говорят о том, что Google платит своим разработчикам самые большие зарплаты в Кремниевой долине. Это помогает компании удерживать высококвалифицированные кадры от перехода к конкурентам.
- Google оплачивает своим сотрудникам медицинское и пенсионное страхование, а также предоставляет многие другие льготы.
- Бесплатное питание.
- Квалифицированная медицинская помощь в полном объеме, не выходя из офиса, даже массаж.
- Поддержка семей работников.
- Организации пространства и создания неформальной обстановки на рабочем месте.

На основе проведенного исследования можно сделать следующие заключения. Программисты, как и любые другие офисные работники подвержены профессиональному выгоранию. Особенно остро проблема выгорания стоит с сотрудниками уже проработавшими несколько лет в компании на одной должности или с программистами, которые, являясь интровертами, вынуждены работать с людьми, их личные качества не совсем подходят для их профессиональных обязанностей, что может также вызывать различные негативные чувства. Однако существует множество методов и средств для активизации программистов на рабочих местах и, если руководитель заинтересован в качественной работе, он будет использовать вышеперечисленные методы создания хорошего рабочего места, взамен он получит качественно выполненную работу.

Библиографический список

1. Ларионова К.А. Мотивация IT-специалистов: знакомство с парадоксами // аллея науки. 2017. №5. С. 374-377.
2. Кондратова Л. В. Мотивация достижения сотрудника как фактор выбора места работы // Человеческий капитал. 2015. №3(75). С. 63-66.
3. Лаптиева Н.А., Бондаренко О.А. Мотивация персонала или как сделать,

чтобы сотрудникам было "не все равно" // Сборник по материалам ежегодного Конгресса "Психология XXI столетия". Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2016. С. 115-118.