

**Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников компании,
работающих в IT-секторе**

Научный руководитель – Оборский Алексей Юрьевич

Шакирова Эмира Маратовна

Студент (бакалавр)

Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: emira06@yandex.ru

Корпоративная культура играет одну из важнейших ролей в функционировании современных компаний. Среди исследователей нет единого мнения об определении понятия «корпоративная культура». В широком смысле, она охватывает широкий спектр областей деятельности организации, начиная от результатов деятельности сотрудников, до формирования определённого мировоззрения и поведения. Наиболее точное определение привел Эдгар Шейн, который говорит, что «корпоративная культура — это совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта» [1].

Немаловажный фактор корпоративная культура играет в вопросе мотивации персонала: нормы, принятые в компании, расцениваются ее сотрудниками как мотиваторы к деятельности. «Корпоративная система мотивации - это совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, создание которой происходит в соответствии с условиями внешней и внутренней среды и имеет своей целью достижение стратегических целей организации».[2] Развитие таких составляющих корпоративной культуры, как ценности компании, ее имидж поведения непосредственно взаимосвязано с мотивацией сотрудников. Современный IT-специалист расценивает работу не только как источник материального благополучия, но и как площадку для реализации своих профессиональных интересов.

Для любой эффективной IT-компании главным ресурсом выступает сотрудник, который обладает высоко профессиональными знаниями. Для сферы информационных технологий важно не количество сотрудников, а именно качество, потому что уровень компании будет расти исключительно за счет нововведений в технологии работы. IT-специалисты отличаются высоким профессиональным уровнем подготовки, поэтому удовлетворение лишь материальной составляющей труда недостаточно для мотивации.

Корпоративная культура IT-компаний отличается высоким уровнем, в ней отсутствуют «пустые» тренинги для сотрудников, присущие большинству компаний других отраслей. Прибыль таких компаний зависит от слаженности работы коллектива, его сплоченности. Компании дорожат каждым сотрудником, ведь уход ключевых фигур нарушит цепь рабочей системы, а замена высококвалифицированных сотрудников занимает довольно продолжительное время, во время которого компания несет серьезные потери: от ухода с части рынка до полного закрытия.

Текущая кадровая ситуация в IT-компаниях достаточно высокая, в среднем опыт работы в одной компании у программиста 2 года. Поэтому у руководства фирмы встает важный вопрос мотивации персонала.

Как известно, IT-специалисты являются довольно специфичной группой людей, со своими особенностями, поэтому и подход к ним должен быть другим. Они не терпят жесткой иерархической структуры, давления, именно потому в IT-компаниях зачастую нет четкой формальной структуры, приветствуется творческий подход, доминирует неформальное общение между руководителями и подчиненными. Также им не важен карьерный рост,

но крайне внимательно относятся к профессиональному росту, поэтому корпоративная культура IT-компаний должна включать в себя различные тренинги по повышению квалификации.

При разработке мотивационной схемы, не стоит пренебрегать и желаниями самих специалистов. Сотрудники IT-компаний очень ценят, когда менеджеры советуются с ними по вопросам организации работы, они чувствуют свою причастность к общему делу, а также ощущают внимание и заинтересованность со стороны руководства. В ходе встреч могут родиться совершенно неожиданные, но крайне эффективные решения.

Пол Глен, консультант по вопросам управления IT-персоналом, в своей книге «Leading Geeks: How to Manage and Lead the People Who Deliver Technology», говорит, что, встречаясь с недовольными сотрудниками, необходимо прежде всего помнить, что на полюсе, противоположном неудовлетворенности, лежит не удовлетворенность, а мотивация. [3]

Теоретические установки коррелируются с практикой. Исследования показывают, что помимо материальных бонусов IT-персонал привлекает самореализация и возможность творческого подхода к работе (88,9%). Стоит помнить, что удержание персонала зависит от конкретной компании и конкретных людей, необходимо давать сотрудникам именно то, что нужно им. Определенная свобода в действиях и творческий подход абсолютно необходимы для укрепления командного духа и лояльности к компании со стороны персонала.

Немаловажным фактором для IT-сотрудников является комфортный офис. Зачастую программисты могут работать по 14-20 часов, реализуя проект сразу, без промедлений. Поэтому организация комфортных зон для отдыха выступает неотъемлемой частью корпоративной культуры IT-компаний.

IT-специалисты прежде всего в своей работе ценят свободу и возможность творчески подойти к делу, поэтому и корпоративная культура IT-компаний отличается неформальной организацией труда. Программисты также отличаются индивидуализмом, а, следовательно, для мотивации им необходимо давать интересные задачи, которые каждый сотрудник решает в некоторой изоляции от других.

Таким образом, организационная культура является неотъемлемым элементом организации, оказывающим непосредственное влияние на эффективность деятельности компании. Однако стоит помнить, что корпоративная культура проявляется уже на первой этапе отбора сотрудников. HR отделы IT-компаний очень тщательно подходят к процессу рекрутинга персонала, выявляя их соответствие принятой корпоративной культуре, а также их ожидания от данной работы. В случае, если потребности потенциального сотрудника соответствуют бонусам, предоставляемыми компанией, мотивационные действия руководства фирмы будут эффективными и действенными.

[1]Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений. №1. 2002. С.27

[2]Ветошкина Т. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала // Кадриков. Кадровый менеджмент. - 2008. - № 9. - С. 23.

[3]Glen, Paul “Leading Geeks: How to Manage and Lead the People Who Deliver Technology”, San-francisco, CA: Jossey-Bass, 2003, 9 p.103-110

Источники и литература

- 1) Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений. №1. 2002.
- 2) Ветошкина Т. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала // Кадриков. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 9. – С. 23.

- 3) Оборский А.Ю. Этические проблемы экономических преобразований в современной России // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2017. № 2. С.94-99.
- 4) Glen, Paul "Leading Geeks: How to Manage and Lead the People Who Deliver Technology", San-francisco, CA: Jossey-Bass, 2003.