

3. ГОСУДАРСТВО И БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ: ПРОБЛЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ

*А.А. Анисимович, студентка
Научный руководитель – О.Г. Казак, кандидат исторических наук
БГЭУ (Минск)*

СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В БИЗНЕСЕ (ИТ-СЕКТОР) В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

Проблема мотивации сотрудников в любой частной компании является одним из важнейших факторов результативности. Успех и развитие бизнеса напрямую зависят от профессионализма и эффективности работы сотрудников. Потому крайне важно в процессе выстраивания стратегии управления организации учитывать фактор мотивации.

Начиная с 2020 г. и до нынешнего момента, ряд политических и экономических факторов оказали влияние на рынок труда Республики Беларусь. До этого времени рынок вакансий в сфере IT активно развивался, благодаря упрощенному налогообложению, а также наличию большого количества молодых специалистов в данной сфере. Вместе с расширением числа вакансий в данной сфере росла потребность в привлечении высококвалифицированных специалистов в компании, а также потребность их удержания. [1, с. 59]. По этой причине стало развиваться такое направление, как хэдхантинг (англ. head – «голова», hunter – «охотник»). Хэдхантинг представляет собой метод целенаправленного и прямого поиска высококвалифицированных специалистов подразумевающий «переманивание» ключевых работников от одной компании к другой [2].

Однако на сегодняшний момент ситуация кардинально изменилась. Множество компаний ушло с белорусского рынка, а также, после введенных санкций, подавляющее большинство иностранных компаний прекратили сотрудничество с отечественными компаниями [3]. Согласно статистике, приведенной самой большой платформой для поиска специалистов и вакансий Rabota.by, ко второму кварталу 2022 г. объем вакансий в области IT упал на 42 %. Данный факт влияет на множество аспектов управления компаниями, однако если говорить конкретно о проблеме мотивации, можно сделать следующие выводы [4].

С одной стороны, на сегодняшний день большой мотивацией для молодых специалистов в данной сфере является наличие рабочего места, возможность получения опыта, а также относительно высокая оплата труда, что упрощает работу HR-специалистов частных организаций. Однако с другой стороны, несмотря на то, что подавляющее большинство специалистов в сфере IT являются людьми в возрасте до 35 лет [5], в Беларуси остались и более опытные специалисты обладают компетенциями, востребованными на рынке труда.

Специалисты, имеющие большой багаж знаний и капитал, при неудовлетворенности условиями работы могут сменить ее без ощутимого ущерба, при этом они чаще попадают в поле зрения хедхантеров, т.к. в существующих реалиях многие компании крайне нуждаются в высококлассных специалистах. В результате, на сегодняшний день перед HR-специалистами стоит острая проблема мотивации и удержания востребованных специалистов в сфере IT.

Одним из наиболее распространенных типов мотиваций является такой подвид внешней мотивации как денежная. Она успешно работает в ведущих компаниях, обладающих достаточными ресурсами для ее реализации. Однако для компаний, мало неконкурентоспособных компаний, такой вид мотивации не всегда может быть реализован. Для компаний с недостаточно высоким уровнем прибыли крайне важно формировать и поддерживать внутренние виды мотивации.

Внутренняя мотивация представляет собой мотивацию, которая связана с самим содержанием деятельности, т.е. это тип поведения, который происходит внутри личности сотрудника. Как отмечает В.И. Чирков, «люди вовлекаются в деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели» [6, с. 251].

Хорошими примерами внутренней мотивации востребованных сотрудников в IT-компаниях Республики Беларусь могут быть:

- возможность личностного роста;
- удовлетворение от хорошо выполненной работы;
- помощь другим людям;
- осознание важности своих усилий;
- верность своим убеждений;
- желание изменить мир к лучшему.

Все вышеперечисленные примеры внутренней мотивации связаны с формированием морального удовлетворения сотрудника. Существует несколько способов выстраивания корпоративной культуры с целью воздействия на внутреннюю мотивацию сотрудников. Первый – через выстраивание отношений руководства с подчиненными. Такие отношения должны

формироваться на принципах понятности и открытости руководства, включать в себя позитивное настроение и посыл. Второй способ – выстраивание взаимоотношений внутри коллектива и налаживание социальных контактов. Корпоративная культура на уровне коллектива также во многом зависит от стиля руководства, от установленных традиций и неформальной обстановки, например, во время праздничных мероприятий, что дает возможность сотрудникам узнать друг друга с другой стороны, наладить отношения [7].

Таким образом, проблема мотивации и удержания востребованных сотрудников в сфере ИТ на сегодняшний день является крайне актуальной для Республики Беларусь и требует внимания и активных действий со стороны компаний. Учитывая давление, возникающее из-за экономических санкций, для эффективной работы бизнеса в сфере ИТ, как никогда важным становится формирование благоприятной внутренней атмосферы и грамотной внутренней мотивации сотрудников, что в свою очередь поможет ИТ-бизнесу в Республике Беларусь качественно функционировать.

Список источников

1. Журавлева, М. В. Проблемы мотивации молодых сотрудников в ИТ-компаниях / М. В. Журавлева, О. В. Радзинская, Е. А. Седова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика : сб. ст. / редкол.: Л. А. Толстолесова (отв. ред.) [и др.]. – Новосибирск, 2014. – С. 59–64.

2. Хедхантеры или «охотники за головами» [Электронный ресурс] // HR-Portal. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/hedhantery-ili-ohotniki-za-golovami>. – Дата доступа: 10.11.2022.

3. Сколько тысяч айтишников могли покинуть Беларусь за два года. Подсчеты Dev.by [Электронный ресурс] // Dev.by. – Режим доступа: <https://devby.io/news/relocate-how-many>. – Дата доступа: 11.11.2022.

4. Итоги 2 квартала на рынке труда Беларуси [Электронный ресурс] // Belretail. – Режим доступа: <https://belretail.by/article/itogi-protivorechivogo-kvartala-na-ryinke-truda-belarusi>. – Дата доступа: 10.11.2022.

5. Как ИТ-специалисты «переформатируют» рынок труда Беларуси [Электронный ресурс] // Rabota.by. – Режим доступа: <https://rabota.by/article/19576>. – Дата доступа: 11.11.2022.

6. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – Санкт-Петербург. : Питер, 2009 – 831 с.

7. Внешняя и внутренняя мотивация [Электронный ресурс] // Studme.org. – Режим доступа: https://studme.org/220677/menedzhment/vneshnyaya_vnutrennyaya_motivatsiya. – Дата доступа: 12.11.2022.