

## Резюме

на магистърска теза на тема:

### **Мотивация за професионална мобилност сред софтуерните специалисти в България** изготвена от Александра Щетинска, фак. № 62255

Магистърската теза разглежда основните мотиви и вземането на решение за смяна на работодателя в софтуерната индустрия в България. Диспропорцията между увеличеното търсене на софтуерни програмисти и липсата на подготвени специалисти, извежда тенденцията за напускане като един много значим феномен за съвременния ИТ трудов пазар. Темата е обвързана с ключови за организационното поведение понятия като мотивация, удовлетвореност и текучество. Разглежда се професионалната мобилност като процес, предопределен от очаквания при започване на работа, субективно възприятие на предимства и недостатъци на организацията и оформяне на нагласа за напускане или оставане в рамките на компанията. Акцентите в анализа са поставени върху значимите различия в тенденцията за напускане и нивото на удовлетвореност между професионалните групи на софтуерните програмисти и останалите периферни специалности, свързани с поддръжка, тестване или администрация на софтуер.

Дипломната работа е структурирана в увод, разглеждане на ключови и класически теории по темата, емпирична част, структурирана в няколко нива на факторен, корелационен и дисперсионен анализ и заключителна част, придружена с обобщение и препоръки към ИТ бизнеса.

Използваните методи в емпиричната разработка са качествени и количествени. Първата фаза включваше серия от предварителни полуструктурирани интервюта. На база теоретични основания и резултати от интервюта, беше конструиран въпросник с 5 подтеми, които отразяват целия период на пребиваване в организацията и вземането на решение при изхода от нея. Частите на въпросника са както следва: 1) мотиви за започване на работа; 2) мотиви за продължаване на работа; 3) възприемани недостатъци на настоящата компания, 4) оценка на тенденция към напускане по стандартизирана скала (Roe, R., Zinovieva, I., Ten Horn, L. & Dienes, E., 1994); 5) обща удовлетвореност и допълнителна оценка на някои ключови организационни процеси.

В предварителната част на изследването се включиха 15 софтуерни специалисти с опит в индустрията, които са в процес на търсене на нова работа. В попълването на количествения въпросник взеха участие 239 софтуерни специалисти, актуално работещи в ИТ организации с опит над 6 месеца. След статистическа обработка, мотиваторите за започване, продължаване и смяна на работата са разгледани като взаимосвързани причини, които формират факторни скали от дадени организационни елементи на мотивацията. Разработката подробен анализ на корелационните връзки между изведените факторни скали на мотивацията, скалата «Тенденцията за напускане» и отговорите по въпроса за обща удовлетвореност.

При оценка на мотивите за *продължаване на работата*, бяха изведени три компонента, които маркират и стълбовете на мотивация за оставане в компанията - „Условия за високо качество на труда“, „Финансова стабилност“ и „Атмосфера, взаимоотношения и свободно време“. Резултатите показаха, че има изключително изразен фокус върху нуждата от осигуряване на ресурси за качествено изпълнение на работата от страна на компанията. Развитието на основната заплата и нивото на стабилност на организацията също бяха открити като важни елементи, но бонусите и придобивките далеч не са най – съществените мотиви за задържане на ИТ специалистите. Спрямо отговорите по третата факторна скала, се оказва, че приятелските отношения в екипа са може би най-високо цененият фактор сред всички генерирани и изброени причини за оставане в компанията.

При оценка на *организационните недостатъци* се оформиха 3 надеждни скали, които могат да послужат в бъдеще и като инструмент за оценка на негативните страни на дадена компания. Интересен феномен бе, че макар и индустрията да се характеризира с високо ниво на професионална мобилност, софтуерните специалисти не са недоволни от цялостното управление на организацията и процеса на работа и не приемат компанията, за която работят, като непозната или нестабилна. Една от основните скали от организационни недостатъци „Неудовлетвореност от финанси и професионално развитие“ даде възможност да разберем, че софтуерните специалисти са в голяма степен удовлетворени от заплащането си, но близо една трета от тях търсят и по-високо ниво на професионално развитие.

Що се отнася до същинското измерване на *тенденцията за напускане*, ИТ специалистите приемат по-скоро положителната нагласа спрямо работата си в момента и нямат засилена нагласа към напускане. Видът изпълнявана дейност обаче значимо повлиява професионалната мобилност. Нагласата към напускане се проявява по-силно при периферните специалности по поддръжка/администрация и тестване на софтуер, като и нивото на цялостна удовлетвореност от работата при тази група се оказва по-ниско.

Магистърската теза е добра отправна точка за последващи проучвания в сферата на мотивацията за професионална мобилност. Получените резултати могат да спомогнат за преразглеждане и оптимизиране на мотивационните стратегии в софтуерните компании и търсене на начини за намаляване на текучеството в сферата. Препоръките към бизнеса са свързани с инвестициите на компанията, които трябва да бъдат пренасочени към осигуряването на свободно време и „онлайн ресурси за саморазвитие“ за служителите, както и към по-честа и ясна оценка на представянето, обвързана с постепенно развитие на размера на основната заплата. Друг важен съвет към специалистите по „Човешки ресурси“ е да обърнат внимание на управлението на промяната при „аутсорсинг процеси“ и да изградят по-добра комуникация и взаимодействие с ИТ екипите.

