



СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

МП „Трудови пазари и развитие на човешките ресурси”

Резюме

на

Магистърска теза

на тема:

„Признанието, кариерното развитие и възнагражденията като фактори, влияещи върху намерението за напускане на кадри при малки и средни компании от ИТ сектора“

Дипломант: Ангелина Каменова Делчева, Фак. № 62249

Научен ръководител: доц. д.с.н. Тания Чавдарова

Въпросите, свързани с текучеството на кадри особено в сферата на ИТ бранша се оказват ключови в съвременните условия на пазар на труда. Почти всяка ИТ компания е насочена към разширяване на пазарния си дял и поддържане на високо конкурентно предимство. Това е индустрия, характеризираща се с високотехнологично производство и агресивна конкуренция. Необходимостта от привличането и задържането на служители с висок потенциал и критични знания и умения, които да отговарят на съвременните изисквания за работа се оказват ключови за организациите, развиващи се в ИТ бранша.

Магистърската теза разглежда проблема, свързан с намерението за напускане при ИТ специалистите и по-конкретно – *по какъв начин факторите „признание“, „кариерното развитие“ и „възнаграждение“ влияят върху намерението за напускане на кадри в ИТ индустрията.* Посоченият проблем е изключително актуален. Според прегледа на различни научноизследователски гледни точки, съществуват определени характеристики на организацията, които влияят върху намерението за напускане при ИТ специалистите. От проведени проучвания в България се оказва, че фактори като „възнаграждение“, „признание“ и „кариерно развитие“ влияят върху степента на удовлетвореност, която рефлектира върху намерението на служителите да напуснат дадена организация.

Магистърската теза е структурирана в три части. Въведението представя централния изследователски проблем, който е и предмет на емпиричното изследване. Изложението съдържа разгърната постановка на проблема чрез изработен теоретико-аналитичен модел, представящ дефинициите на основните термини и понятия и тяхната операционализация. Методологичната рамка представя описанието на избраната и използвана в изследването методология, основната цел, задачи, обект и предмет на

емпиричното проучване, формулирани комплексни индикатори; структурирани хипотези, разработени въз основа на предложената теоретична рамка и анализ на получените от изследването резултати. Заключениета част представя основните изводи от проведеното изследване, критически анализ върху използвания инструментариум и препоръки за оптимизиране на политиките на организациите, свързани с изследвания проблем.

Основната цел на емпиричното изследване е да се установи взаимовръзката между признанието, кариерното развитие и възнагражденията като фактори, влияещи върху намерението за напускане на ИТ специалисти, работещи в малки и средни организации в ИТ бранша.

За постигане на целта и задачите на изследването, както и за верифициране на предложените хипотези, е използван количествен метод за регистриране на данни, реализиран чрез онлайн анкета. Всички разработени въпроси и твърдения в анкетната карта кореспондират с определени индикатори, изразяващи отделните елементи на изследваните променливи. При конструирането на анкетната карта не е използван апробиран от други изследователи стандартизиран въпросник. Анкетната карта съдържа общо 34 въпроса. В изследването взеха доброволно участие общо 3 ИТ компании, от които една малка (до 50 служителя) и две средни (до 250 служителя).

За да бъде измерена взаимовръзката между изследваните променливи, основните теоретични конструкти бяха сведени до четири комплексни индикатора – „признание“, „кариерно развитие“, „възнаграждение“ и „намерение за напускане“. Всеки комплексен индикатор има разработена специфична по обхват скала. За статистическата обработка на резултатите беше използван SPSS. Анализът е направен както на ниво изследвана съвкупност, така и за всяка отделна компания. По този начин бяха очертани основните разлики в контекста на взаимодействието между изследваните фактори и бяха дадени препоръки за подобряване на политиките в изследваните организации.

От анализа на резултатите бяха направени следните изводи. Възнаграждението е единственият от трите фактора, който влияе върху намерението за напускане при ИТ специалистите. Колкото е по-високо възнаграждението, толкова е по-слабо намерението за напускане. Този тип специалисти възприемат възнаграждението като признание за вложените усилия, т.е. като материална оценка на резултатите от техния принос. Направените от работодатели инвестиции за усъвършенстване на професионалните им знания и умения се явяват признание на техния професионализъм, който влагат в работата си, т.е. служителят е оценен като кадър, който инвестира време и енергия в работата си, изпълнява компетентно задълженията си, непрекъснато усъвършенства знанията и уменията за постигане на конкретни резултати. По този начин, ИТ специалистите усещат работата си значима.