

УДК 316.334.22(045)

*О.В. Санникова, А.Е. Кротова***УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ИТ-КОМПАНИЙ**

Статья посвящена проблеме соотношения трудовой (территориальной) и профессиональной мобильности работников ИТ-сферы. Это группа высококвалифицированных специалистов, обоснованно имеющих высокий уровень доходов и постоянно повышающих уровень своей профессиональной квалификации, что приводит к претензиям на лучшие условия труда и к соответствующим трудовым перемещениям, к смене места работы. Такая трудовая мобильность порождает постоянную кадровую проблему для ИТ компаний. Трансформация профессиональной мобильности в трудовую обусловлена уровнем удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом рассматривается как соответствие между притязаниями работника и предложенными ему условиями труда. Целью данной работы является выявление факторов удовлетворенности трудом работников ИТ-организаций, использовались методы анкетного онлайн опроса и полуструктурированного интервью. В результате определены основные факторы удовлетворенности трудом: уровень заработной платы, возможности профессионального совершенствования, благоприятные отношения в коллективе. Установлена связь этих факторов и уровня профессионализма (грейда) работников. Выявлены управленческие меры по повышению удовлетворенности трудом ИТ-специалистов: обеспечить постоянное обучение, индивидуализацию профессиональных стратегий, формирование мотивирующей внутриорганизационной среды профессионального взаимодействия.

Ключевые слова: трудовая мобильность, профессиональная мобильность, удовлетворенность трудом, информационные специалисты, управление трудовой и профессиональной мобильностью.

DOI: 10.35634/2587-9030-2024-8-1-16-25

Ссылка на статью:

Санникова О.В., Кротова А.Е. Удовлетворенность трудом и трудовая мобильность специалистов ИТ-компаний // Вестн. Удм. ун-та. Социология. Политология. Международные отношения. 2024. Т. 8, вып. 1. С. 16–25. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2024-8-1-16-25>

Введение

Современное общество характеризуется высокими темпами социальных изменений, которые требуют от человека готовности к постоянным социальным перемещениям. Социальная мобильность, согласно исследованиям Дж. Урри [1, с. 11], является ведущей характеристикой современного мира, в котором, благодаря постоянным движениям социальной среды, утрачивается строгость и четкость границ социальных систем и институтов.

В ситуации быстрого изменения в технико-технологической сфере общественной жизни, в сфере разработки и распространения информационных технологий меняет свое значение и определенность профессиональных статусов. По мнению М. Н. Макаровой [2, с. 51], в мобильном мире профессия как стабильная совокупность статусов и ролей теряет свое значение, а труд не воспринимается как четко определенная деятельность, как средство жизни. Понимание рабочего места также утрачивает свое значение. Трудовая деятельность стает тем фактором, который влияет на деконструкцию современного общества.

З. Бауман подчеркивал, что перманентная неопределенность является характеристикой современной профессиональной жизни. При ней «место работы воспринимается как палаточный лагерь, где человек остановился здесь лишь на несколько дней и может покинуть его в любой момент, если предлагаемые удобства не предоставлены или не неудовлетворительны, а не как общее постоянное место жительства, где он собирается стойко переносить неприятности и терпеливо выработать приемлемые правила общежития» [3, с.11]. Таким образом, З. Бауман указывает, что на готовность индивида к изменению профессионального статуса влияют не только требования мобильного общества, но и его собственные оценки места работы на предмет его соответствия запросам удобства и индивидуальной пригодности.

Такие оценки можно трактовать в терминах удовлетворенности трудом, которая является основанием мотивации как к профессиональной мобильности как изменению профессионального статуса, так и к трудовой мобильности как изменением места работы.

Многочисленные исследования удовлетворенности трудом способствовали выработке ее основных аспектов, связанных с внешними обстоятельствами (условия труда, содержание труда, результаты труда) и внутренними факторами (персональные качества работника, его мотивация, возможности профессионального и личностного роста и др.).

Ф. Р. Ачмиз формулирует мысль, что: «удовлетворенность трудом — это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации» [4, с. 60].

В своей статье «О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом» Ф. Н. Ильясов [5] выделяет две категории факторов, влияющих на удовлетворенность трудом – внешние, обусловленные трудовой ситуацией и внутренние, обуславливающие идентичность сотрудника. Так, к внутренним факторам относятся мотивы, цели, ожидания, ценностные ориентации, а к внешним – условия труда, результаты труда, содержание труда (значимые характеристики самой работы).

М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури [6] определили требования к организации и ее среде, обеспечивающие удовлетворённость сотрудников работой.

Ю. А. Муравкина, анализируя массив источников, посвященных проблеме удовлетворенности трудом, выделила основные факторы: оплата труда; благоприятные условия труда; признание в коллективе, взаимоотношения в трудовом коллективе; психологическое состояние работника; карьера, повышения квалификации, возможности личностной самореализации; интересная работа; отношения с руководством; самостоятельность, инициативность; креативность; социальный пакет; режим труда и отдыха, физические условия труда [7].

Таким образом, можно принять следующие характеристики удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом у работников формируется за счет соответствия его собственных требований к трудовой деятельности и фактических условий, которые предоставлены на рабочем месте. Чем больше совпадений субъективных требований и фактических условий, тем выше вероятность как максимального уровня удовлетворенности работника условиями труда, так и высоких показателей эффективности компании.

Совокупность факторов различного уровня, как внешних, так и внутренних может изменяться со временем и не может быть одинаковой для каждого индивида. Но к основным можно отнести такие факторы, как: условия, гарантии труда, режим работы; заработная плата; санитарно-гигиенические условия и уровень организации рабочего места сотрудника, положительные взаимоотношения с коллегами и начальством; возможность развития карьеры и повышения квалификации; удовлетворенность от задач и проектов, интерес от рабочего процесса; возможность проявлять инициативу и самостоятельность; получение признания и чувство важности и значимости.

Актуальность изучения удовлетворённости трудом и ее индикаторов возрастает в связи с противоречием в обеспечении кадровыми ресурсами российских организаций, чья деятельность связана с постоянными инновационными разработками в сфере высоких технологий. Это противоречие между потребностями организации в квалифицированных работниках с высокой мотивацией к трудовой профессиональной мобильности (повышению квалификации, профессиональному совершенствованию, стремлению к карьерному росту), но с низкой мотивацией к смене места работы и потребностям работника не только в профессиональном совершенствовании, но и в поисках места работы с более привлекательными условиями труда.

В данном случае, под трудовой мобильностью понимается одна из форм социальной мобильности, «которая представляет собой процесс смены места приложения труда работниками» [8, с. 93]. При этом к разновидностям трудовой мобильности относят профессионально-квалификационную и территориальную (смену места работы).

Такого рода противоречие характерно для организаций в IT-отрасли, которые имеют перманентные кадровые проблемы в связи с высокой трудовой (территориальной) мобильностью сотрудников. Это обстоятельство негативно влияет на результативность работы организации. При этом такая ситуация с профессиональными кадровыми ресурсами связана не только с особенностями рынка

труда в этой отрасли, но и со спецификой той социальной группы, к которой принадлежат сотрудники ИТ-организаций.

Отечественные аналитики [9-14] изменений в социальной структуре общества в связи с разработкой и распространением новых информационных технологий характеризуют работников ИТ-сферы термином «информационные специалисты». Исследователи [14] указывают на неоднородность этой группы, на дифференциацию ИТ-работников по возрасту, уровню образования, квалификации, месту в системе профессиональной и административной иерархии. Для таких работников актуально постоянное обучение, наличие основного и дополнительного высшего образования, повышение квалификации, осознаваемая связь между уровнем образования и квалификации и собственным доходом, уверенность в том, что вклад в собственное профессиональное совершенствование может и должен монетизироваться. Такие работники имеют четкие представления о требуемых для такой деятельности социальных и психологических качествах, о профессиональной иерархии в своей сфере занятости, понимают условия перемещения между ступенями профессионализма, идентифицируют себя со своей профессиональной общностью по признаку необходимости постоянного обучения и развития.

О. И Шкаратан и С. А. Инясевский разработали характеристики группы работников информационных специалистов [12]. «1. Данная группа состоит из высококвалифицированных профессионалов и профессионалов с высшим образованием, способных к освоению постоянно растущего объема информации; 2. Являясь сверхэффективными работниками, они получают доходы, позволяющие поддерживать стиль жизни верхнего слоя и вливаться в ряды совладельцев фирм; 3. Обладают особыми привилегиями в отношениях трудового найма, которые позволяют им быть автономными работниками с гибким трудовым графиком; 4. Располагают готовностью к смене видов деятельности, самостоятельностью в постановке проблем и путей их решения; 5. Основными ресурсами социально-профессиональной успешности выступают актуальная теоретическая и практическая подготовки, знание ИКТ, здоровье, позитивная мотивация в сфере профессии» [13, с. 63].

В исследованиях отмечена также особая роль возрастных характеристик специалистов ИТ-сферы в осуществлении трудовой мобильности. «В 2019 году Stack Overflow опросил 66329 профессиональных разработчиков со всего мира. Из общего количества профессиональных разработчиков 71,7 % младше 35 лет, а 85 % – младше 40 лет. Это необычно по сравнению почти с любой профессией в мире» [15].

Компании стремятся к омоложению сотрудников. Содержать множество возрастных специалистов с высокой зарплатой невыгодно. Молодые обучаются быстро в ситуации, когда нужно быть в курсе постоянно обновляющихся технологий. Стратегия стартапов подразумевает дешевую и быструю разработку передовых продуктов, для чего актуальнее привлекать молодых работников. По сравнению с возрастными сотрудниками, молодые разработчики открыты новым технологиям, стремятся постоянно получать новые знания и генерировать новые идеи [15].

Методика и методы

Целью эмпирического исследования является выявление отношения работников ИТ-организаций к основным факторам удовлетворенности трудом. Задачи исследования: определить степень удовлетворенности трудом работников ИТ-организаций; определить связь между значимыми факторами удовлетворенности трудом и уровнем профессионализма (грейда) работников; установить намерения работников относительно смены места работы; выявить управленческие меры по повышению удовлетворенности трудом ИТ-специалистов.

Основная гипотеза: значимыми факторами удовлетворенности трудом ИТ-специалистов являются: уровень заработной платы, возможности профессионального совершенствования, благоприятные отношения в коллективе.

Вспомогательная гипотеза: значимость факторов удовлетворенности трудом связана с уровнем профессионализма (грейда) ИТ-специалистов.

Методы исследования: онлайн анкетирование, полуструктурированное интервью.

Выборка: в количественном исследовании приняли участие 200 респондентов – сотрудников ИТ-организаций г. Ижевска, возраст 21–40 лет. Выборка стратифицированная.

В качественном исследовании приняли участие 10 информантов – работников управляющего звена ИТ-организаций г. Ижевска. Исследование проводилось в июне 2023 года.

Полученные результаты

1. Социальные характеристики респондентов

В количественном исследовании (июнь 2023 г.) методом анкетного онлайн опроса (стратификационная выборка) опрошено 200 респондентов – 70,87 % мужчин и 29,13 % женщин. В опросе приняли участие IT-специалисты, из них: разработчики (45,63 %), тестировщики (23,30 %), аналитики (13,59 %), системные администраторы (11,65 %), дизайнеры (5,83 %). 96,12 % респондентов имеют высшее/незаконченное высшее образование.

IT-специалисты включены в систему грейдинга, то есть разделения по уровню квалификации, профессионализма, владения специализацией: Middle-специалистов – 62,14 %, Senior-специалистов – 26,21 %, Junior-специалистов – 11,65 %.

Продолжительность непрерывной работы в компании составила более 6 лет у 38,83 % опрошенных, 4–6 лет – у 32 % опрошенных, 1-3 года – у 28,16 % опрошенных.

Большая часть респондентов имеют собственное жилье (61,17 %), 24,27 % – снимают квартиру и 14 % – процентов живут с родственниками.

По уровню дохода респонденты распределились следующим образом: 38,83 % – с заработком от 100 до 150 тыс. руб, 30,6 % – с доходом более 150 тыс. руб. в месяц, 30,6 % – с доходом 50-100 тыс. руб.

2. Степень удовлетворенности трудом

Исследование степени удовлетворенности респондентов своей работой показало, что полностью удовлетворены 38,8 % респондентов, скорее удовлетворены – 49,5 %, не удовлетворены – 11,6 % респондентов. Зависимость удовлетворенности трудом от грейда специалистов представлена в табл. 1.

Таблица 1

Зависимость степени удовлетворенности работой от грейда специалистов

Грейд	Удовлетворены ли Вы своей работой? (%)			
	Да, полностью	Нет, совсем не удовлетворен	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да
Junior-специалист	41,67	0,00	41,67	16,67
Middle-специалист	40,63	1,56	46,88	10,94
Senior-специалист	33,33	3,70	59,26	3,70

3. Значимость факторов удовлетворенности трудом

Исследование факторов удовлетворенности трудом показало, что возможность работать с новыми проектами, задачами и технологиями значим для большинства (88 %) опрошенных. Возможность работать в компании с высокой репутацией и престижем важна для 83 % опрошенных. Зависимость степени важности этого критерия от грейда специалистов представлена в табл. 2.

Таблица 2

Зависимость оценки степени важности работы в престижной компании от грейда специалиста

Грейд	Важна ли для Вас возможность работать в престижной компании? (%)				
	Да	Затрудняюсь ответить	Нет, совсем не важна	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да
Junior-специалист	16,67	16,67	0,00	50,00	16,67
Middle-специалист	32,81	3,13	1,56	51,56	10,94
Senior-специалист	59,26	0,00	0,00	29,63	11,11

Приоритетными факторами выбора организации при устройстве на работу для респондентов оказались: уровень материального вознаграждения (37,9 %), получение удовлетворения от рабочего процесса (32,0 %) и возможность повысить профессиональную компетентность (29,1 %). Зависимость важности материального вознаграждения от грейда специалиста представлена в табл. 3.

Таблица 3

Зависимость важности материального вознаграждения от грейда специалиста

Грейд	Важна ли для Вас степень материального вознаграждения за работу? (%)			
	Да	Затрудняюсь ответить	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да
Junior-специалист	50,00	0,00	33,33	16,67
Middle-специалист	57,81	1,56	37,50	3,13
Senior-специалист	70,37	0,00	25,93	3,70

Связь удовлетворенности работой от организации процесса труда исследовалась по аспектам значимости территориального расположения места работы и возможности работать удаленно.

Географическое расположение организации для большинства (67 %) опрошенных не имеет значения при выборе места работы, возможность работать удаленно важна для 72,8 % опрошенных.

Размер, масштаб организации при выборе места работы имеет значение для 77 % респондентов, благоприятный корпоративный климат значим для 88 % респондентов, характер корпоративной культуры важен для 84,4 % респондентов.

Важность предоставления организацией возможностей карьерного роста и саморазвития указали 90 % опрошенных.

4. Возможности трудовой (территориальной и профессиональной) мобильности

47,6 % опрошенных ответили, что меняют свое текущее место работы на что-то новое не чаще, чем раз в 3–5 лет, а 43,7 % – меняют ее каждые 1–2 года. Зависимость частоты смены места работы от грейда сотрудников показана в табл. 4.

Таблица 4

Зависимость частоты смены места работы от грейда сотрудников

Грейд	Как часто Вы меняете место работы? (%)		
	Редко, не чаще одного раза в 3–5 лет	Средне, каждые 1-2 года	Часто, каждые полгода-год
Junior-специалист	25,00	75,00	0,00
Middle-специалист	50,00	43,75	6,25
Senior-специалист	51,85	29,63	18,52

Исследования оснований для смены места работы показало, что приоритетными основаниями являются неудовлетворенность уровнем зарплаты и возможностями карьерного роста (48,54 % опрошенных), а также неблагоприятный климат в коллективе (15,53 % опрошенных). Частота предложений новой работы в зависимости от грейда специалиста представлена в Табл. 5.

Таблица 5

Частота предложений новой работы в зависимости от грейда специалиста

Грейд	Как часто Вам предлагают работу в других компаниях? (%)				
	Несколько раз в год	Несколько раз в месяц	Никогда	Раз в месяц	Раз в несколько месяцев
Junior-специалист	33,33	0,00	25,00	8,33	33,33
Middle-специалист	31,25	6,25	6,25	20,31	35,94
Senior-специалист	25,93	18,52	3,70	25,93	25,93

В ближайшие 1–3 года 53 % опрошенных планируют в данный промежуток времени улучшить свою квалификацию, приобрести дополнительные знания и навыки, 24 % ответили, что планируют изменить свой уровень заработка, 15 % хотят изменить свое должностное положение. Лишь 5 % думают о смене места работы.

Так, среди факторов, которые помогают сотрудникам развивать себя и расширять свой профессиональный багаж знаний, можно выделить 3 основных: работу с более опытными коллегами (68,9 %), обучения/повышения квалификации (62,1 %) и обмен опытом с коллегами из других компаний (46,6 %).

А среди факторов, которые препятствуют развитию специалистов, были отмечены: нехватка времени (65 %), отсутствие коммуникаций с более опытными сотрудниками (35 %) и работа с устаревшими технологиями (35 %).

5. Управленческие меры повышения степени удовлетворенности трудом

В качественном исследовании методом полуструктурированного интервью руководители IT-компаний указали следующие меры снижения трудовой мобильности сотрудников через повышение степени их удовлетворенности трудом.

– обучение, углубление и расширение профессиональных навыков;

«...это может быть набор мероприятий, куда сотрудника отправляют для повышения квалификации и для того, чтобы все сотрудники находились в одном общем информационном поле в плане понимания того, как должна быть построена работа. Вот это как бы, то, куда конференции, может быть или курсы, на которые можно отправлять человека за знаниями, пониманием того, как обстоят дела в сообществе» (Александр, руководитель проектного отдела)

– индивидуализация стратегии профессионального развития сотрудников;

«...компания в качестве поощрения и/или мотивации предлагает внешние инструменты для получения новых навыков. Основным инструментом для развития сотрудников у нас в компании – ИПР - индивидуальный план развития. Это инструмент, через который с каждым сотрудником идет индивидуальная работа по его достижению долгосрочной карьерной, профессиональной цели» (Никита, директор по развитию бизнеса)

– формирование внутриорганизационной мотивирующей среды;

«...как можно развивать сотрудников, это через внутренний пример, то есть, когда, допустим, в компании есть несколько специалистов разного уровня и между ними выстроены рабочие процессы и внутри процессов человек видит, куда ему расти. Например, человек с более низким уровнем, условно, видит развитие на примере более опытного профессионального коллеги, тем самым он видит для себя пример того, кем может стать, когда прокачается» (Александр, руководитель проектного отдела)

– введение мер стимулирования освоения инноваций, поддержки репутации компании

«...признание его особенностей, в хорошем смысле особенностей, это наилучшая мотивация. Все разные и у разработчиков, ..., у них есть возможность сделать что-то так, как они это себе представляют, главное, чтоб это приводило к результату. Их никто не старается переделать, им просто разрешают быть самими собой в рамках выделенной задачи. Если он достигает решения этой задачи, то получает ... признание» (Максим, руководитель ресурсных практик).

– учет потребностей и запросов самого сотрудника;

«... проводятся опросы сотрудников касательно социального пакета, обработка обращений сотрудников по улучшению условий труда» (Артем, руководитель ресурсных практик).

Обсуждение результатов

Как показало исследование, респонденты являются представителями профессиональной группы в сфере разработки информационных технологий, в основном, это молодые люди до 40 лет, занимающие определенную профессионально-квалификационную позицию в организации. Абсолютное большинство респондентов имеет законченное или незаконченное высшее образование. В выборку попали в два раза больше мужчин, чем женщин. Таким образом, сотрудники IT – организаций являются представителями профессиональной группы, для которой характерно наличие высшего образования, высокой квалификации, преимущественно молодой (до 40 лет) возраст, количественное преобладание мужчин над женщинами, высокий уровень доходов (преимущественно более 100 тыс. руб в месяц).

Приоритетными факторами, которые учитывали респонденты при выборе места работы: уровень материального вознаграждения (37,9 %), получение удовлетворения от рабочего процесса (32,0 %) и возможность повысить профессиональную компетентность (29,1 %). По-видимому, эти факторы и определяют удовлетворенность трудом специалистов IT-компаний.

Подавляющее большинство респондентов (88 %) удовлетворены своей работой, при этом удовлетворенность работой снижается с понижением классификации специалиста. Среди специалистов с высокой квалификацией неудовлетворенных работой меньше (3,7 %), чем среди специалистов со средней квалификацией (10,9 %). Больше всего неудовлетворенных работой в группе специалистов с низкой квалификацией (16,67 %). Это объясняется тем, что специалисты с высокой квалификацией имеют и большую заработную плату, выполняют сложную творческую работу, вследствие чего имеют больше возможностей для профессионального совершенствования. Поэтому такой фактор удовлетворенности трудом, как достойная заработная плата, в большей мере важен для Senior-специалистов (96 %). Их претензии на высокую оплату труда обоснованы высоким профессионализмом и способностями решать сложные задачи в процессе труда. При этом среди Junior-специалистов значимость величины заработной платы актуальна для 83 %.

Другим фактором, влияющим на удовлетворенность работой, является престижность и репутация компании. Наиболее значим этот фактор для Senior-специалистов (почти 89 % из них отметили его важность). Наименее важным он является для Junior-специалистов (66,7 % из них отметили его важность). Для высококвалифицированных специалистов работа в престижной компании является дополнительной оценкой значимости и ценности их квалификации и профессионального опыта в случае возможной смены работы.

Значимость факторов удовлетворенности трудом, связанных с организацией процесса труда и внутренним климатом в коллективе, указали большинство респондентов: географическое положение компании-работодателя значимо для 67 % опрошенных, возможность работать удаленно – для 72,8 %, благоприятный психологический климат в коллективе – для 88 %, характер корпоративной культуры важен для 84,4 % опрошенных.

Поэтому основные причины смены работы связаны у большинства респондентов с недовольством уровнем заработной платы и возможностями карьерного роста и неблагоприятным климатом в коллективе.

На удовлетворенность имеющимся местом работы и условиями труда указывает такой фактор, как частота смены работы. Чаще всех меняют работу (один раз в 1–2 года) Junior-специалисты (75 % от их количества), а смена работы один раз в полгода-год доступна 18,5 % Senior-специалистам, хотя половина из них (51,85 %) меняют работу редко, не чаще одного раза в 3–5 лет.

Востребованность на рынке труда также зависит от квалификации специалиста. Так, раз в месяц получают предложение о новой работе 25,93 % Senior-специалистов, и только 8,33 % Junior-специалистов.

При этом планы поменять место работы в ближайшие 1–3 года имеют всего 5 % опрошенных, большинство из них (53 %) планируют посвятить ближайшие годы повышению квалификации и профессионализма.

Среди условий, способствующих профессиональному саморазвитию, были названы в первую очередь, возможности профессионального взаимодействия с коллегами внутри организации (68,9 %), возможность дополнительного обучения (62,1 %) и профессиональное взаимодействие с коллегами из других организаций (46,6 %). Именно отсутствие профессионального общения является для значительной части (35 %) респондентов препятствием для профессионального саморазвития, так же как и работа с устаревшими технологиями (35 %).

Представления специалистов о наиболее значимых факторах удовлетворенности трудом, снижающих трудовую мобильность сотрудников, подтверждены мнением информантов – руководителей IT-организаций. Они отметили эти факторы как предметы управленческой деятельности руководства по стабилизации количества и качества кадровых ресурсов организации. Повышение профессионализма сотрудников должно обеспечиваться постоянством обучения, освоением технологических новаций. Это, в свою очередь, создает необходимый благоприятный климат в коллективе как пространстве сотрудничества единомышленников. Помимо управленческих установок на организацию коллектива для решения общих задач, предметом управления является также индивидуальная профессиональная стратегия сотрудника, которая выстраивается во взаимоотношении внешних и внутренних условий повышения удовлетворенности трудом. К внешним условиям эксперты отнесли взаимодействие сотрудников с внешними информационно-образовательными ресурсами в формах обучающих курсов, семинаров, прямого взаимодействия со специалистами данной сферы. К внутренним условиям эксперты отнесли формирование внутриорганизационной мотивирующей среды через профессио-

нальное взаимодействие специалистов с различным уровнем квалификации. Таким внутренним условием, по мнению экспертов, является поддержка и стимулирование инновационных предложений сотрудников, направленных как на повышение эффективности работы компании, так и на повышение ее престижа, поддержки репутации. Другое внутреннее условие – учет потребностей и запросов самого работника относительно форм и способов социальной поддержки сотрудников со стороны руководства IT.

Заключение

Проблема привлечения и удержания квалифицированных кадров имеет свою специфику для IT-организаций. Поддержка стремления сотрудников к профессиональному совершенствованию обращается для организации постоянными кадровыми потерями вследствие поисков работниками более привлекательных условий труда. Такая характеристика социальной общности IT-специалистов, как постоянное обучение, повышение квалификации обуславливает их стремление к поиску места работы, обеспечивающего максимальную удовлетворенность трудом. Как показало исследование, основными факторами удовлетворенности трудом IT-специалистов являются уровень материального вознаграждения, возможности профессионального совершенствования, благоприятные отношения в коллективе. Неудовлетворенность, в первую очередь, этими факторами является причиной смены места работы IT-специалистов. Причем значимость такого фактора, как материальное стимулирование возрастает в зависимости от квалификации специалиста. От квалификации зависит и намерение сменить организацию-работодателя. Чем выше квалификация специалиста, тем больше возможностей (приглашений) сменить работу, но меньше потребностей в этом. Закрепление в организации высококвалифицированных IT-специалистов обеспечивается привлечением нематериальных факторов удовлетворенности трудом: постоянным обучением, индивидуализацией траектории профессионального роста, созданием мотивирующей среды профессионального взаимодействия в коллективе, системы социальной поддержки сотрудников. Таким образом, совокупный учет факторов удовлетворенности в управлении кадровыми ресурсами IT-организаций позволит снизить остроту проблемы трудовой мобильности квалифицированных работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Урри Дж. Мобильности / пер. с англ. А. В. Лазарева, вступ. ст. Н. А. Харламова. М.: Издательская и консалтинговая группа «Праксис», 2012. 576 с.
2. Макарова М. Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 1. С. 45-52.
3. Бауман З. Текущая современность / пер. с англ.; под ред. Ю. В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
4. Ачмиз Ф. Р. Удовлетворенность трудом как один из основных результатов социального управления в условиях рыночных отношений (на примере республики Адыгеи): Дис. канд. социол. наук. Майкоп, 2005. 188 с.
5. Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. №3. С. 130-138.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1994. 701 с.
7. Муравкина Ю. А. Понятия и факторы, обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью // Евразийский научный журнал. 2017. №10. С. 114-118.
8. Макушева Ю. А., Стрелкова Л. В., Черней О. Т. Трудовая мобильность персонала в условиях инновационного развития нижегородской области // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Социальные науки. 2013. № 1 (29). С. 93-96.
9. Земнухова Л. В. Работники сферы информационных технологий как профессиональная общность в современном обществе // Петербургская социология сегодня. 2010. №2. С. 402-420.
10. Шкаратан О. И., Инясевский С. А. Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда // Общественные науки и современность. 2008. №1. С. 5-27.
11. Шкаратан О.И. Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров // Социологические исследования. 2006. № 10. С. 16-27.
12. Шкаратан О. И., Инясевский С. А. Средние слои: на пути к информационному среднему классу? // Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М., 2009. 156 с.
13. Шиняева О. В., Алхасов Ш. А. Информационные технологии как условие формирования новых социально-профессиональных групп: социологический анализ / Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2019. С. 58-69.

14. Сушко П. Специфика человеческого капитала работников сферы информационных технологий // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2017. №14. С. 54-61.
15. Масум А. Когда уходят на покой программисты? 35 – это конец карьеры? [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/ru/companies/vdsina/articles/558986> (дата обращения 30.01.2024).

Поступила в редакцию 31.01.2024
 Передана на рецензирование 2.02.2024
 Рекомендована к печати 27.02.2024

Санникова Ольга Владимировна, доктор социологических наук, доцент
 E-mail: alexbor@udm.ru

Кротова Анастасия Евгеньевна, студент магистратуры по направлению «Социология»
 E-mail: nastia.krotowa33@yandex.ru

ФГБОУВО «Удмуртский государственный университет»
 426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1

O.V. Sannikova, A.E. Krotova

JOB SATISFACTION AND LABOR MOBILITY OF IT-SPECIALISTS

DOI: 10.35634/2587-9030-2024-8-1-16-25

The article discusses the issue of correlations between labour (territorial) and professional migrations of IT-specialists. This group of professionals is represented by highly qualified specialists who have justifiably high incomes and constantly enhance their professional qualification. This leads to their justifiable claims to better labour conditions, consequently, to labour mobility and changing job. Such labour mobility can be the cause of staff problems for IT companies. Transformation of professional mobility into labour mobility is explained by the level of job satisfaction. Job satisfaction is seen as conformity between workers' claims and suggested labour conditions. The aim of this work is to identify factors of IT-professionals' job satisfaction. The research is based on the methods of online survey and questionnaires and semi-structured interviews. As a result of the research, the factors for job satisfaction have been identified: the level of wages, opportunities for professional improvement, favorable relations in the team. The relationship between these factors and the level of professionalism (grade) of employees has been established. Managerial measures to increase satisfaction with the work of IT-specialists have been revealed: to provide constant training and individualization of professional strategies, to form a motivating intra-organizational environment of professional interaction.

Keywords: labour mobility, professional mobility, job satisfaction, informational specialists, management of labour and professional mobility.

REFERENCES

1. Urri J. Mobil'nosti / per. s angl. A. V. Lazareva, vstup. st. N. A. Xarlamova. M.: Izdatel'skaya i konsaltingovaya grupa «Praksis», 2012. 576 s. (In Russ.).
2. Makarova M. N. «Konecz truda»: mif i real'nost' postindustrializma // E`konomicheskaya sociologiya. 2007. T. 8. № 1. S. 45-52. (In Russ.).
3. Bauman Z. Tekuchaya sovremennost' / per. s angl.; pod red. Yu. V. Asochakova. SPb.: Piter, 2008. 240 s. (In Russ.).
4. Achmiz F.R. Udovletvorennost' trudom kak odin iz osnovny`x rezul'tatov social'nogo upravleniya v usloviyax ry`nochny`x otnoshenij (na primere respubliki Ady`gei): Dis. kand. sociol. nauk. Majkop, 2005. 188 s. (In Russ.).
5. Il'yasov F.N. O celesoobraznosti i soderzhanii issledovanij udovletvorennosti trudom // Sociologicheskij zhurnal. 2013. №3. S. 130-138. (In Russ.).
6. Meskon M., Al'bert M., Xedouri F. Osnovy` menedzhmenta. M.: Delo, 1994. 701 s.
7. Muravkina Yu.A. Ponyatiya i faktory`, obuslavlivayushhie udovletvorennost' professional'noj deyatel'nost'yu // Evrazijskij nauchny`j zhurnal. 2017. №10. S. 114-118. (In Russ.).
8. Makusheva Yu.A., Strelkova L.V., Chernej O.T. Trudovaya mobil'nost' personala v usloviyax innovacionnogo razvitiya nizhegorodskoj oblasti // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya Social'ny'e nauki. 2013. № 1 (29). S. 93-96. (In Russ.).
9. Zemnuxova L.V. Rabotniki sfery` informacionny`x texnologij kak professional'naya obshhnost' v sovremennom obshhestve // Peterburgskaya sociologiya segodnya. 2010. №2. S. 402-420.

10. Shkaratan O.I., Inyasevskij S.A. Novy'j srednij klass informacional'ny'e rabotniki na rossijskom ry'nke truda // Obshhestvenny'e nauki i sovremennost'. 2008. №1. S. 5-27. (In Russ.).
11. Shkaratan O.I. Social'no-e'konomicheskoe polozhenie i povedenie professionalov i menedzherov // Sociologicheskie issledovaniya. 2006. № 10. S. 16-27. (In Russ.).
12. Shkaratan O.I., Inyasevskij S.A. Srednie sloi: na puti k informacional'nomu srednemu klassu? // Social'no-e'konomicheskoe neravenstvo i ego vosproizvodstvo v sovremennoj Rossii. M., 2009. 156 s. (In Russ.).
13. Shinyaeva O.V., Alxasov Sh.A. Informacionny'e tehnologii kak uslovie formirovaniya novy'x social'no-professional'ny'x grupp: sociologicheskij analiz / Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarny'e nauki. 2019. S. 58-69. (In Russ.).
14. Sushko P. Specifika chelovecheskogo kapitala rabotnikov sfery' informacionny'x tehnologij // Interakciya. Interv'yu. Interpretaciya. 2017. №14. S. 54-61. (In Russ.).
15. Masum A. Kogda uxodyat na pokoj programmisty'? 35 — e'to konec kar'ery'? [E'lektronny'j resurs] URL: <https://habr.com/ru/companies/vdsina/articles/558986> (data obrashheniya 30.01.2024). (In Russ.).

For citation:

Sannikova O.V., Krotova A.E. Job satisfaction and labor mobility of IT-specialists // Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations. 2024. Vol. 8, iss. 1. P. 16–25. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2024-8-1-16-25> (In Russ.).

Received 31.01.2024

Submitted for review 2.02.2024

Recommended for publication 27.02.2024

Sannikova O.V., Doctor of Sociology, Associate Professor

E-mail: alexbor@udm.ru

Krotova A.E., postgraduate student, Master programme “Sociology”

E-mail: nastia.krotowa33@yandex.ru

Udmurt State University

Universitetskaya st., 1, Izhevsk, Russia, 426034