

Водопьянова Наталия Евгеньевна
Санкт-Петербургский государственный университет
Журина Мария Александровна
Санкт-Петербургский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ IT-СПЕЦИАЛИСТОВ

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей ценностно-мотивационной сферы в профессиональной деятельности IT-специалистов, где профессиональная успешность IT-специалиста рассматривается с точки зрения уровня сформированности и специфики его мотивации и ценностных ориентаций. Были выявлены особенности мотивации и ценностных ориентаций IT-специалистов, а также проведено сравнение мотивации и ценностных ориентаций IT-специалистов разного возраста, стажа работы, пола, разных профессий, с наличием высшего образования и без него, разной частоты смены места работы. Получены данные о том, что удовлетворение базовых потребностей и развитие личности, интеграция стилей жизни, автономия, служение для IT-специалистов в профессиональной деятельности являются первостепенными ценностными ориентациями. Наименьшую ценность представляет собой социальное признание. Установлено, что ключевыми факторами в мотивационной сфере IT-специалистов являются профессиональный успех, профессиональное признание и одобрение, возможность профессионального и творческого развития.

Ключевые слова: ценностно-мотивационная сфера, IT-специалисты, профессиональная успешность, ценностные ориентации, жизненные цели, карьерные ориентации, мотивационный фактор.

Информация об авторах: Водопьянова Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: vodop@mail.ru

Журина Мария Александровна, аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

E-mail: mr.zhurina@gmail.com

Дата поступления статьи: 12.03.2020.

Для цитирования: Водопьянова Н.Е., Журина М.А. Особенности ценностно-мотивационной сферы IT-специалистов // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. СоциокINETика. 2020. Т. 26, № 2. С. 91–99. DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-2-91-99.

Nataliya Ye. Vodop'yanova

Saint Petersburg State University

Mariya A. Zhurina

Saint Petersburg State University

FEATURES OF THE VALUE-MOTIVATIONAL SPHERE OF IT SPECIALISTS

The article presents the results of an empirical study of the features of the value-motivational sphere in the professional activity of IT specialists, where the professional success of an IT specialist is considered from the point of view of the level of sophistication and the specifics of its motivation and value orientations. The features of motivation and value orientations of IT specialists were identified, and a comparison was also made of the motivation and value orientations of IT specialists of different ages, work experience, gender, different professions, with the presence of higher education and without it, different frequencies of changing jobs. The data was obtained that the satisfaction of basic needs and personality development, the integration of lifestyles, autonomy and service are paramount value orientations for IT specialists in their professional activities. The least value is social recognition. It has been established that the key factors in the motivational sphere of IT specialists are professional success, professional recognition and approval, the possibility of professional and creative development. The results of the study can be used to unleash the potential, capabilities of an IT specialist, for a comparative assessment of the personal characteristics of an IT specialist as a subject of activity, and the research results can be used by specialists involved in the professional selection, adaptation and development of personnel in IT companies.

Keywords: value-motivational sphere, IT specialists, professional success, value orientations, professional activity of IT specialists, life goals, career orientations, motivational factor.

Information about the authors: Nataliya Ye. Vodop'yanova, Doctor of Psychological Sciences, Professor, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia.

E-mail: vodop@mail.ru

Mariya A. Zhurina, doctoral student, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia.

E-mail: mr.zhurina@gmail.com

Article received: March 12, 2020.

For citation: Vodop'yanova N.Ye., Zhurina M.A. Features of the value-motivational sphere of IT specialists. Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, 2020, vol. 26, № 2, pp. 91–99 (In Russ.). DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-2-91-99.

Актуальность исследования психологических характеристик IT-специалистов связана с новыми реалиями внедрения цифровых технологий в разные сферы жизни современного человека. Все более широкое распространение приобретает профессиональная деятельность IT-специалистов, поскольку в настоящее время в каждой организации существует IT-направление. Бурный рост цифровых технологий, изменение задач и условий труда IT-специалистов обуславливает важность изучения профессионально важных качеств и личностных характеристик IT-специалистов в пространстве новых профессий.

Специфика работы в IT-сфере остается малоизученной с позиций ее требований к психологическим характеристикам специалистов и влияния на динамику их изменения в процессе профессионализации. В настоящее время большой исследовательский интерес сфокусирован на изучении именно *soft skills* (навыки межличностного взаимодействия) IT-специалистов, поскольку данные характеристики сложнее определить, чем *hard skills* (технические навыки). Профессиональная деятельность современного успешного IT-специалиста подразумевает эффективное решение не только технических вопросов и задач, но также решение множества вопросов, не связанных с разработкой продукта – выстраивание коммуникаций в команде, навыки презентации, тайм-менеджмента, наставничества, переговорные навыки, гибкость, креативность, развитый эмоциональный интеллект, понимание ценности разрабатываемого продукта и др. Таким образом, эффективность профессиональной деятельности IT-специалиста обусловлена не только техническими навыками, знаниями в области математики, статистики, но и личностными характеристиками.

Интерес к ценностно-мотивационной сфере IT-специалистов продиктован тем, что в любых видах труда ценности и мотивы личности занимают основополагающее место в достижении успеха в профессиональной деятельности. Система ценностей и мотивов является основанием и регулятором любой деятельности, в том числе и профессиональной деятельности IT-специалистов. Ценностно-мотивационные переменные обуславливают поведение и активность субъектов труда.

Актуальность изучения ценностно-мотивационной сферы в профессиональной деятельности IT-специалистов заключается в том, что развитие личности IT-специалиста как субъекта труда и успешное выполнение им профессиональных задач напрямую зависит от степени значимости трудовой деятельности в жизни человека, стратегии самореализации в труде, от смыслообразующих факторов. Таким образом, успешность профессиональной деятельности IT-специалиста будет зависеть от уровня сформированности и специфики его мотивации и ценностных ориентаций.

В психологии ценностно-мотивационную сферу принято рассматривать с позиции мотивации и ценностей (а также ценностных ориентаций, интересов, установок и т. п.) в структуре личности человека. Понятие «мотивация» рассматривается в трудах отечественных (В.Г. Асеев, Е.П. Ильин, Т.О. Гордеева, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) и зарубежных ученых (А. Маслоу, Г. Олпорт, Л. Фестингер, Х. Хекхаузен, и др.) [Хекхаузен]. По мнению данных авторов, мотивация представляет собой совокупность побуждающих факторов, которые способны обуславливать активность личности и определять направленность ее деятельности.

В системе научного знания мотивацию следует рассматривать как: объединение мотивов; комплекс факторов, определяющих и характеризующих поведение человека; побуждение, которое стимулирует активность человека, его направленность, отвечает за реализацию определенных форм деятельности; процесс психической регуляции деятельности человека [Ильин: 65].

В исследовании мотивации ученые выделяют такое понятие, как мотивационная сфера личности, в которую входят потребности, диспозиции (мотивы), поведенческие паттерны, интересы. Отмечается следующее явление – чем разнообразнее и больше мотивов, потребностей, целей, тем более богатой и развитой будет мотивационная сфера человека, что напрямую влияет на эффективность любой его деятельности [Ильин: 182].

Большой вклад в исследование ценностных ориентаций внесли А.В. Мудрик, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова и др. В их трудах ценности рассматриваются во взаимосвязи с источниками деятельности человека, то есть с потребностями (мотивами и способами регуляции деятельности). Ценности в структуре личности понимаются как система элементов, сформированных на основе жизненного опыта человека и представляющих собой иерархическую систему, обеспечивающую конкретный тип поведения личности [Хлебодарова].

Таким образом, ценностно-мотивационная сфера представляет собой сложноорганизованную многокомпонентную структуру, сущность которой заключается в интеграции интересов, установок, жизненного опыта личности и сформированной системой мотивов в определенных условиях деятельности человека, что создает направленность личности в структуре профессиональной деятельности [Почтарева].

Важно отметить, что для каждой профессии характерен свой смысл деятельности, собственная система ценностей и мотивов [Лобанова]. Можно предполагать, что и для IT-специалистов существует определенная направленность в ценностно-мотивационной сфере, которая связана со спецификой их профессиональной деятельности

и с профессиональной идентичностью. «Профессионал – это не просто тот, кто хорошо обучен делу, но кто с гордостью причисляет себя к определенной общности трудящихся» [Климов 1998: 12].

Целью нашего эмпирического исследования стало определение особенностей ценностно-мотивационной сферы профессиональной деятельности IT-специалистов, их соотношения со следующими категориями: профессия (занимаемая должность), стаж работы, частота смены места работы, пол, возраст, уровень образования.

Проверяемая гипотеза: особенности мотивации и ценностные ориентации IT-специалистов в профессиональной деятельности различаются в зависимости от профессии (должности), стажа работы, частоты смены работы, пола, возраста, уровня образования.

Особенности мотивации и ценностных ориентаций IT-специалистов изучались методами опроса и тестирования. Опрос был основан на списке ценностей, взятых из методики «Жизненные цели» (Э. Деси, Р. Райан в модификации Н.В. Ключевой и В.И. Чиркова) [Петрова, Смыслов: 8]. Респондентам предлагалось оценить каждую из представленных 15 целей по степени личной важности по семибальной шкале. Методика позволяет определить ценностную направленность личности благодаря большому списку предложенных целей, где не существует обязательный и правильный выбор целей. По итогам выявляется уникальный набор ценностей каждого респондента.

Для оценки мотивационно-ценностных ориентаций были использованы методики «Якоря карьеры» и «Оценка мотивации организационного поведения» [Почебут, Чикер: 168; Фетискин, Козлов, Мануйлов: 66]. С помощью первой методики измерялись показатели: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство, а также определялась ведущая карьерная ориентация респондента.

Методика «Оценка мотивации организационного поведения» базируется на мотивационной теории Херцберга и определяет доминирующий, лично значимый мотив (мотивационный/гигиенический).

В исследовании приняли участие 94 IT-специалиста в возрасте от 21 до 51 года. Из них: 85 мужчин и 9 женщин. 73 человека (77,6 %) имеют высшее образование и 21 человек (22,4 %) не имеют высшего образования.

Для сравнительного анализа группа была разделена на 3 возрастных категории: меньше 25 лет (23 человека – 24,5 %); от 25 до 35 лет (58 человек – 61,7 %); больше 35 лет (13 человек – 13,8 %). По уровню профессионализма респонденты относятся к 4 группам: middle – 31 (33 %); senior –

26 (27,7 %); lead – 21 (22,3 %) и junior – 16 (17 %). Junior – начинающий специалист с небольшим опытом работы (или отсутствием опыта), который выполняет технические задачи часто при условии наставничества со стороны коллеги, руководителя (опыт работы менее 1,5 лет); middle – самостоятельно, качественно и своевременно может выполнять поставленные задачи, помогает и поддерживает специалистов с уровнем junior (опыт работы менее 3 лет); senior – опытный специалист, который принимает грамотные технологические решения в проекте, ответственен за проект, за качество и своевременность работ по разработке информационно-программных систем, умеет подготовить инфраструктуру (опыт работы более 3 лет); lead – занимается менеджментом проекта, руководителем команды, распределяет и делегирует задачи, контролирует их выполнение, обеспечивает профессиональный и карьерный рост членов своей команды, отвечает за техническую часть проекта, а также за коммуникацию с заказчиком (опыт работы более 3 лет).

По должностному статусу наша выборка включала в себя: разработчики – 54 (57,4 %); тестировщики – 12 (12,8 %); data scientist (специалист по анализу данных) – 12 (12,8 %); менеджеры – 8 (8,5 %); системные администраторы – 4 (4,3 %); не указали должность – 2 (2,2 %); специалисты технической поддержки и специалисты по информационной безопасности – по 1 человеку. Для дальнейшего анализа в данной категории нами были выбраны 3 наибольшие по численности группы (разработчики, тестировщики, data scientists).

По форме работы 88 респондентов (93,6 %) работают в офисе, а 6 (6,4 %) удаленно. По частоте смены места работы за последние 3 года среди испытуемых выделены следующие категории: не меняли место работы – 28 (29,7 %); сменили 1 раз – 29 (31 %); сменили 2 раза – 15 (16 %); сменили 3 раза – 17 (18 %); сменили больше 3 раз – 5 (5,3 %).

По стажу работы выборка делится на группы: опыт работы меньше 3 лет – 25 (26,6 %); опыт работы от 3 до 10 лет – 46 (49 %); опыт работы больше 10 лет – 23 (24,4 %).

Первым шагом в обработке результатов стал выбор тех категорий для каждого теста, по которым наблюдаются статистически достоверные различия по измеряемым показателям. Далее для анализа номинативных данных использовался критерий Манна – Уитни, для категориальных данных – критерий Краскала – Уоллеса. Дополнительно проанализирована степень выраженности измеряемого показателя в зависимости от категории с использованием критерия Манна – Уитни.

Результаты. По результатам опроса респондентов по методике «15 жизненных целей» было обнаружено следующее. Наиболее значимыми для IT-специалистов являются «здоровье», «безопас-

ность и защищенность», «личный рост», «чувство удовольствия», «привязанность и любовь», «материальный успех». Наименее значимыми являются «богатая духовно-религиозная жизнь», «власть и влияние», «известность». Полученные результаты говорят о том, что удовлетворение базовых потребностей и развитие личности для IT-специалистов являются первостепенными целями, а социальное признание определяется как наименьшая ценность.

В среднем по выборке жизненная цель «известность» имеет низкие значения, однако при сравнении этого показателя у женщин и мужчин обнаруживается, что мужчины больше стремятся

к социальному признанию (табл. 1). Возможно, это связано с тем, что с эволюционной точки зрения мужчины больше конкурируют между собой за внимание в группе и социальное признание, чем женщины.

Согласно различиям жизненных целей, среди IT-специалистов по профессии на высоком уровне статистической значимости обнаружены отличия в цели «автономность». По сравнению с разработчиками ($p < 0,05$) и тестировщиками ($p < 0,01$), data scientists наиболее высоко ценят автономность в своей деятельности, что в свою очередь связано со спецификой выполняемых профессиональных задач. Data scientists часто самостоятельно ставят

Таблица 1

Различия жизненных целей среди IT-специалистов по полу

	Женщины	Мужчины	p-value
	медианы		
Свобода, открытость и демократия в обществе	6	5	0,321
Безопасность и защищенность	7	6	0,052
Служение людям	4	3	0,362
Власть и влияние	3	3	0,17
Известность	2	4	0,041*
Автономность	5	5	0,157
Материальный успех	6	6	0,371
Богатство духовной культуры	4	5	0,211
Личностный рост	7	6	0,178
Здоровье	7	7	0,134
Привязанность и любовь	7	6	0,081
Привлекательность	4	4	0,456
Чувство удовольствия	6	6	0,288
Межличностные контакты и общение	5	5	0,351
Богатая духовно-религиозная жизнь	1	2	0,465

Таблица 2

Различия жизненных целей среди IT-специалистов по профессии

	Data scientist	Разработчик	Тестировщик	p-value
	медианы			
Свобода, открытость и демократия в обществе	5,5	5	6	0,704
Безопасность и защищенность	6	6	6	0,791
Служение людям	3,5	4	4	0,922
Власть и влияние	3	3,5	2,5	0,241
Известность	3,5	4	3	0,562
Автономность	6	5	4	0,007**
Материальный успех	6	6	6	0,983
Богатство духовной культуры	6	5	5,5	0,213
Личностный рост	6,5	6	7	0,473
Здоровье	7	7	6,5	0,424
Привязанность и любовь	6	6	6	0,552
Привлекательность	5	4	4,5	0,976
Чувство удовольствия	6	6	6	0,642
Межличностные контакты и общение	5	5	6	0,09
Богатая духовно-религиозная жизнь	1	2	2,00	0,743

себе задачи и напрямую участвуют в принятии бизнес-решений. Если сравнивать разработчиков и тестировщиков, то для тестировщиков автономность менее значима ($p < 0,05$), так как основной спектр их задач состоит в проверке функционала, созданного разработчиками (табл. 2).

Обнаружены статистически значимые различия по параметру жизненных целей – «личностный рост» между IT-специалистами с разным стажем работы. Более высокая мотивация развития себя как личности и профессионала обнаружена среди IT-специалистов со стажем работы от 1 до 3 лет по сравнению с опытными IT-специалистами, которые работают больше 10 лет ($p < 0,01$) (табл. 3). Можно предположить, что молодые IT-специалисты пока еще не обладают высоким уровнем профессиональных компетенций, поэтому больше стремятся реализовать себя как личность, добиваясь успеха в профессиональной деятельности.

По результатам теста «Якоря карьеры» обнаружено следующее. Среди IT-специалистов наи-

более значимыми «якорями» – карьерными ориентациями являются: «интеграция стилей жизни», «автономия», «служение». Наименее значимым является «стабильность места жительства». Таким образом, результаты говорят о том, что баланс между карьерой, семьей, личными интересами, свобода и независимость в профессиональной деятельности, ценность выполняемой работы для IT-специалистов являются основополагающими в карьере, а изменения места жительства в меньшей степени важным.

По возрасту различия «якорей карьеры» среди IT-специалистов наблюдаются в следующих пунктах – «профессиональная компетентность», «менеджмент», «вызов», «предпринимательство» (табл. 4). Общая тенденция складывается таким образом, что вышеперечисленные ценностные ориентации (якоря карьеры) проявляются у молодых IT-специалистов (меньше 25 лет) больше, чем у группы IT-специалистов старше 35 лет («профессиональная компетентность»: $p < 0,01$;

Таблица 3

Различия жизненных целей среди IT-специалистов по стажу работы

	1–3 года	3–10 лет	Больше 10 лет	p
	медианы			
Свобода, открытость и демократия в обществе	6	6	5	0,225
Безопасность и защищенность	6	6	6	0,681
Служение людям	4	3,5	3	0,926
Власть и влияние	4	3	3	0,221
Известность	4	4	3	0,162
Автономность	5	5	6	0,592
Материальный успех	6	6	5	0,392
Богатство духовной культуры	5	5,5	5	0,329
Личностный рост	7	6	6	0,006**
Здоровье	7	7	7	0,607
Привязанность и любовь	6	6	6	0,734
Привлекательность	5	5	4	0,126
Чувство удовольствия	6	6	6	0,442
Межличностные контакты и общение	5	5	5	0,364
Богатая духовно-религиозная жизнь	2	2	1	0,835

Таблица 4

Различия якорей карьеры среди IT-специалистов по возрасту

	меньше 25 лет	от 25 до 35 лет	больше 35 лет	p
	медианы			
Профессиональная компетентность	6,2	5,4	4,4	0,019*
Менеджмент	5,2	4,5	3,8	0,047*
Автономия	6,6	6,5	5,6	0,292
Стабильность работы	6	5,3	6	0,447
Стабильность места жительства	2,6	3,6	4	0,359
Служение	6,2	6,4	5,2	0,115
Вызов	6,4	5,1	4,6	0,032*
Интеграция стилей жизни	7,2	7	6,4	0,462
Предпринимательство	5,6	5,1	3,8	0,028*

«менеджмент»: $p < 0,05$; «вызов»: $p < 0,01$; «предпринимательство»: $p < 0,01$). Возможно, молодые IT-специалисты более амбициозные, стремятся к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию из-за недостатка опыта, а следовательно, они меньше боятся совершить ошибки, больше рискуют в процессе принятия решений, стремятся реализовать уникальные бизнес-идеи, стремятся к самостоятельности в управлении. Также можно предположить, что в IT-сфере специалисты к 35 годам становятся опытными профессионалами, и их ценностные ориентиры в карьере базируются на стабильности в профессиональной деятельности, которые проявляются в постоянстве места жительства, стабильности работы, социальных гарантиях и пр. Возможно, это связано с тем, что вход в профессию в IT-сфере начинается гораздо раньше (в процессе самообучения будущего IT-специалиста), чем в других профессиональных направлениях, так как возраст и образование для работодателя в IT-сфере не всегда имеет большую значимость, нежели опыт, предложенные бизнес-идеи, уникальность специалиста с позиции решения профессиональных задач.

По уровню образования различия «якорей карьеры» среди IT-специалистов наблюдаются

в следующих пунктах – «автономия», «служение», «предпринимательство». IT-специалисты, которые не имеют высшего образования, в большей степени стремятся к автономии, служению и предпринимательству в профессиональной деятельности (табл. 5). Можно предположить, что IT-специалисты без высшего образования проходили обучение самостоятельно, возможно, рано начали свою карьеру, поэтому для них важным является свобода и независимость в принятии профессиональных решений и выполнении задач. Также для IT-специалистов без высшего образования главным является реализация собственных ценностей и идеалов в своей профессиональной карьере и создание нового продукта. Скорее всего, это связано с тем, что перед ними не стоят какие-либо ограничения, они готовы рисковать, создавать что-то новое, поскольку изначально управляют своей профессиональной карьерой самостоятельно.

Обнаружены особенности ценности «стабильность работы» между IT-специалистами с разной частотой смены места работы за последние 3 года. Для группы IT-специалистов, которые не меняли место работы, и для группы IT-специалистов, которые поменяли место работы больше трех раз за последние 3 года, стабильность места работы

Таблица 5

Различия якорей карьеры среди IT-специалистов по уровню образования

	Имеют высшее образование	Не имеют высшего образования	p
	медианы		
Профессиональная компетентность	5,2	6,2	0,066
Менеджмент	4,8	4,6	0,433
Автономия	5,8	8	0,003**
Стабильность работы	5,6	5,6	0,348
Стабильность места жительства	4	2,3	0,202
Служение	6	7	0,036*
Вызов	5,2	5	0,135
Интеграция стилей жизни	7	7,6	0,068
Предпринимательство	4,8	6	0,016*

Таблица 6

Различия якорей карьеры среди IT-специалистов по смене места работы за последние 3 года*

	0	1	2	3	>3	p
	медианы					
Профессиональная компетентность	4,9	5,4	5,4	5,2	7	0,39
Менеджмент	5	4,6	4	4,8	4,6	0,79
Автономия	5,9	5,8	7	7,6	6	0,358
Стабильность работы	6,5	5,6	5	6	8	0,035*
Стабильность места жительства	4	3,3	2,6	4	4	0,418
Служение	6,2	6	6	6	7,6	0,623
Вызов	6	4,6	5,2	5	7	0,446
Интеграция стилей жизни	7,1	7	6,2	7,2	7,2	0,894
Предпринимательство	4,7	4,4	5,2	5,2	7	0,276

* *Примечание:* 0 – не меняли место работы; 1 – сменили одно место работы; 2 – сменили два места работы; 3 – сменили три места работы; > 3- сменили место работы более 3 раз.

Таблица 7

Различия гигиенических и мотивационных факторов среди IT-специалистов по стажу работы

	от 1 до 3 лет	от 3 до 10 лет	больше 10 лет	p
	медианы			
Гигиенические факторы	26	25	24	0,037*
Мотивационные факторы	28	26	25	0,001**

является доминирующей ценностной ориентацией. Если сравнивать две данные группы IT-специалистов между собой, можно отметить, что для IT-специалистов, которые часто меняют место работы «стабильность работы» имеет большее значение (табл. 6). Возможно, это связано с тем, что данная группа IT-специалистов ожидает полной стабильности условий работы, не выбирает участие в рискованных проектах, стремится полностью перенести управление своей карьерой на работодателя.

По результатам методики «Оценка мотивации организационного поведения» выявлено: среди IT-специалистов наиболее значимыми являются мотивационные факторы. То есть профессиональный успех, профессиональное признание и одобрение, возможность профессионального и творческого развития являются ключевыми в мотивационной сфере IT-специалистов.

Для IT-специалистов с опытом работы более 10 лет по сравнению с другими группами наблюдается значительное снижение значимости как гигиенических, так и мотивационных факторов (от 1 до 3 лет: $p < 0,05$; от 3 до 10 лет: $p < 0,05$) (табл. 7). Можно предположить, что для группы IT-специалистов с опытом работы более 10 лет снижаются все уровни мотивации, что в свою очередь приводит их в группу риска (снижение продуктивности).

Выводы. В результате эмпирического исследования были определены особенности ценностно-мотивационной сферы профессиональной деятельности IT-специалистов. Общие особенности: удовлетворение базовых потребностей и развитие личности, интеграция стилей жизни, автономия, служение для IT-специалистов в профессиональной деятельности являются первостепенными ценностными ориентациями. Наименьшую ценность представляет собой социальное признание. Установлено, что ключевыми факторами в мотивационной сфере IT-специалистов являются профессиональный успех, профессиональное признание и одобрение, возможность профессионального и творческого развития. Мужчины больше стремятся к социальному признанию, чем женщины. Для молодых IT-специалистов (моложе 25 лет) по сравнению с IT-специалистами от 25 до 35 лет и больше 35 главными ценностями в карьере являются профессиональная компетентность, менеджмент, вызов, предпринимательство.

Выявлены различия по профессии (занимаемой должности). Специалисты по анализу данных (data

scientists) наиболее высоко ценят автономию в своей деятельности по сравнению с разработчиками и тестировщиками. IT-специалисты со стажем работы от 1 до 3 лет (молодые специалисты) стремятся к развитию своих личностных характеристик по сравнению со специалистами с опытом работы от 3 до 10 лет и специалистами с опытом работы больше 10 лет. Также было установлено, что для IT-специалистов с опытом работы более 10 лет значительно снижается значимость как гигиенических, так и мотивационных факторов в профессиональной деятельности.

IT-специалисты, которые не имеют высшего образования, по сравнению с IT-специалистами с высшим образованием в большей степени стремятся к автономии, служению и предпринимательству в профессиональной деятельности. Различия по смене места работы: стабильность места работы является доминирующим якорем карьеры как для группы IT-специалистов, которые не меняли место работы, так и для группы IT-специалистов, которые меняли место работы более трех раз в последние 3 года.

Заключение. Исследование особенностей мотивации и ценностных ориентаций в профессиональной деятельности IT-специалистов является актуальной темой на сегодняшний день, поскольку ценностно-мотивационная сфера личности в профессиональной деятельности представляет собой главный вектор на пути развития отдельного специалиста и успеха организации в целом. Характеристики мотивации и ценности побуждают к деятельности, регулируют ее, а также формируют направленность личности специалиста. Соответственно, ценностно-мотивационная сфера в профессиональной деятельности является механизмом обеспечения профессиональной идентичности, который напрямую связан с успешностью результатов профессиональной деятельности.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для раскрытия потенциала, возможностей IT-специалиста, для сравнительной оценки личностных особенностей IT-специалиста как субъекта деятельности. Также они могут использоваться специалистами, участвующими в профессиональном отборе, адаптации и развитии персонала в IT-компаниях.

В частности, основываясь на результатах проведенного исследования, отметим, что руководителям профессиональных IT-команд и HR-специалистам в IT-компаниях следует учитывать

факт снижения уровня мотивации для группы IT-специалистов с большим стажем, что является важным и первостепенным для развития карьеры и обеспечения профессиональной успешности для данной группы. Менеджерам по развитию персонала рекомендуется проводить диагностику мотивационной сферы IT-специалиста для определения возможных изменений в профессиональной мотивации, а также разрабатывать и реализовывать индивидуальные стратегии профессионального развития для минимизации рисков снижения работоспособности, продуктивности и демотивирующего влияния на команду, в которой работает IT-специалист; осуществлять мероприятия по профилактике профессиональных деструкций IT-специалистов.

Список литературы

- Горшкова В.В., Загрянная Т.А. Мотивационная сфера как условие самореализации взрослого человека. *Человек и образование*. 2009. № 2. С. 9–15.
- Журина М.А. Субъективные представления о профессиональной успешности IT-специалистов // *Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология*. 2019. № 4. С. 243–249.
- Ильин Е.П. Мотивы и мотивация. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
- Климов Е.А. Введение в психологию труда. Москва: Наука, 1998. 459 с.
- Климов Е.А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // *Вопросы психологии*. 1984. № 4. С. 5–14.
- Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // *Вестник МГУ*. 1997. № 1. С. 22–23.
- Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Юрайт, 2015. 482 с.
- Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
- Петрова Е.А., Смыслов Д.А. Практикум по курсу социальной психологии Ч. 1. Диагностика социально-психологических качеств личности. Москва: РИЦ АИМ, 2008. 155 с.
- Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. М.: Юрайт, 2019. 246 с.
- Почтарева Е.Ю. Ценностно-смысловая сфера личности: сущность, детерминанты, механизмы развития // *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2017. № 4 (32). С. 563–575.
- Серый А.В., Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999. 92 с.
- Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Психотерапия, 2009. 488 с.
- Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
- Хлебодарова О.Б. Общая характеристика ценностей человека, их роль и место в структуре личности // *Молодой ученый*. 2012. № 6. С. 357–361.

References

- Gorshkova V.V., Zagryvnaia T.A. *Motivatsionnaia sfera kak uslovie samorealizatsii vzroslogo cheloveka* [Motivation sphere as a condition of adult self-realization]. *Chelovek i obrazovanie* [Man and education], № 2, 2009, pp. 9–15 (In Russ.)
- Zhurina M.A. *Sub"ektivnye predstavleniia o professional'noi uspeshnosti IT-spetsialistov* [Subjective perceptions of the it-specialists' professional success]. *Vestnik TvGU. Serii: pedagogika i psikhologiya* [Bulletin of TSU. Series: Pedagogy and Psychology.], 2019, № 4, pp. 243–249 (In Russ.)
- Il'in E.P. *Motivy i motivatsiia* [Motives and motivation]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2002, 512 p. (In Russ.)
- Klimov E.A. *Vvedenie v psikhologiiu truda* [Introduction to Labor Psychology]. Moscow, Nauka Publ., 1998, 459 p. (In Russ.)
- Klimov E.A. *Chelovek kak sub"ekt truda i problemy psikhologii* [Man as a subject of labor and problems of psychology]. *Voprosy psikhologii* [Psychology Issues], 1984, № 4, pp. 5–14. (In Russ.)
- Leont'ev D.A. *Ot sotsial'nykh tsennostei k lichnostnym: sotsiogenез i fenomenologiya tsennostnoi reguliatsii deiatel'nosti* [From social to personal values: sociogenesis and phenomenology of value regulation of activity]. *Vestnik MGU* [Bulletin of MSU], 1997, № 1, pp. 22–23. (In Russ.)
- Lobanova T.N. *Motivatsiia i stimulirovanie trudovoi deiatel'nosti: uchebnik i praktikum dlia akademicheskogo bakalavriata* [Motivation and stimulation of labor activity: a textbook and a workshop for academic undergraduate]. Moscow, Izdatel'stvo Iurait Publ., 2015, 482 p. (In Russ.)
- Maslou A. *Motivatsiia i lichnost'* [Motivation and personality], 3rd ed. Saint Petersburg, Piter Publ., 2008, 352 p. (In Russ.)
- Petrova E.A., Smyslov D.A. *Praktikum po kursu sotsial'noi psikhologii. Ch. 1 Diagnostika sotsial'no-psikhologicheskikh kachestv lichnosti*: uchebn.-metod. posobie [Workshop on the course of social psychology. Part 1. Diagnosis of socio-psychological personality traits: textbook.-method. manual]. Moscow, RITs AIM Publ., 2008, 155 p. (In Russ.)
- Pochebut L.G., Chiker V.A. *Organizatsionnaia sotsial'naia psikhologiya: Uchebnoe posobie* [Organizational Social Psychology: A Training Manual]. Saint Petersburg, Rech' Publ., 2002, 298 p. (In Russ.)
- Pochtareva E.Iu. *Tsennostno-smyslovaia sfera lichnosti: sushchnost', determinanty, mekhanizmy*

razvitiia [Value-semantic sphere of personality: essence, determinants, development mechanisms]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofii. Psikhologiiia. Sotsiologiiia* [Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology], 2017, № 4 (32), pp. 563–575. (In Russ.)

Seryi A.V., Ianitskii M.S. *Tsenostno-smyslovaia sfera lichnosti*, Uchebnoe posobie [Value-semantic sphere of personality, Study guide]. Kemerovo, Kemerovskii gosudarstvennyi universitet [Kemerovo State University], 1999, 92 p. (In Russ.)

Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaia diagnostika razvitiia lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological

diagnosis of personality development and small groups]. Moscow, Izd-vo Instituta Psikhoterapii Publ., 2002, 490 p. (In Russ.)

Khekkhauzen Kh. *Motivatsiia i deiatel'nost'* [Motivation and activity], 2nd ed. Saint Petersburg, Piter Publ.; Moscow, Smysl Publ., 2003, 860 p. (In Russ.)

Khlebodarova O.B. *Obshchaia kharakteristika tsennostei cheloveka, ikh rol' i mesto v strukture lichnosti* [General characteristics of human values, their role and place in the structure of personality]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 2012, № 6, pp. 357–361. (In Russ.)