

ЦИФРОВАЯ

ЭКОНОМИКА

D-ECONOMY.RU

Ценностные установки ИТ-специалистов

в контексте долгосрочного удержания
квалифицированных кадров

Содержание

Введение.....	3
1.1. Ценностные установки российских ИТ-специалистов.	
Результаты опроса – 2024	6
1.1.1. Стабильность занятости ИТ-специалистов.....	9
1.1.2. Удовлетворенность текущей работой и ключевые преимущества профессии.....	10
1.1.3. Планы по смене траектории профессионального развития.....	13
1.1.4. Иерархия ценностей ИТ-специалистов.....	14
1.1.5. Дополнительные условия для полноценного профессионального развития в России	17
1.2. Ценностные установки студентов вузов на ИТ-направлениях.	
Результаты опроса – 2024	20
1.2.1. Опыт работы и планы дальнейшего развития в сфере ИТ	21
1.2.2. Оценка перспектив профессионального развития в сфере ИТ в России.....	24
1.2.3. Оценка факторов, влияющих на выбор места работы	25
1.2.4. Необходимость общественного признания профессиональных достижений в работе	27
1.2.5. Иерархия ценностей студентов ИТ-программ.....	28
1.2.6. Дополнительная поддержка от государства для полноценного профессионального развития в сфере ИТ в России.....	29
2. Ключевые выводы и рекомендации	32

Введение

Для России технологическое лидерство является одной из национальных целей развития до 2030 года и на перспективу до 2036 года.¹ Технологическое лидерство определяет конкурентоспособность экономики на мировой арене и её способность к экономической независимости.

Стоят также внутренние задачи по формированию экономики данных, которая предусматривает управление на основе данных в бизнесе, социальной сфере и в работе органов власти. Это позволит перейти на новый уровень развития во многих видах деятельности – в логистике, телемедицине, онлайн-образовании, предоставлении государственных услуг и других.

Мероприятия для достижения этих целей закладываются в национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства», который приходит на смену завершающейся в 2024 году национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации».

Без качественного устойчивого кадрового потенциала в сфере ИТ сложно реализовать цели по достижению технологического лидерства, формированию экономики данных и обеспечению цифровой трансформации отраслей экономики.

«ИТ-специалисты – это ключевой технологический потенциал и будущее нашей страны. Поэтому необходимо понимать, отслеживать профессиональные потребности и ценности студентов, специалистов цифровой отрасли. На основе этих знаний нужно поддерживать их, создавать условия для реализации потенциала и обеспечения технологического лидерства России. Результаты опроса о ценностных установках могут быть полезны для различных организаций, институтов и органов власти, которые заинтересованы в развитии ИТ-тантов и поддержании устойчивого кадрового потенциала в сфере информационных технологий», – отмечает генеральный директор АНО «Цифровая экономика» Сергей Плуготаренко.

¹ Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/73986> (дата обращения: 15.11.2024)

Россия, как и многие страны мира, сталкивается с нехваткой кадров в сфере ИТ. В условиях глобальной конкуренции за таланты возникает необходимость выстраивать эффективную систему мотивации и поддержки ИТ-профессионалов, которая будет способствовать удержанию кадров в российской экономике. Решение этой задачи требует комплексного подхода, включающего государственные инициативы, сотрудничество с крупным бизнесом и создание комфортных условий для профессионального роста специалистов внутри страны.

В этой связи изучение ценностных установок и мотивации в профессиональном развитии ИТ-специалистов является актуальной задачей.

Цель настоящего отчета – на основе анализа ценностных установок современных ИТ-специалистов сформировать рекомендации для повышения привлекательности условий для их профессионального развития в российской экономике.

Для этого в сентябре-октябре 2024 года АНО «Цифровая экономика» при поддержке АНО «Национальные приоритеты», сообщества «MIT – Мы ИТ», всероссийского студенческого сообщества Росмолодежи «Твой Ход» провела опросы ИТ-специалистов и студентов ИТ-направлений в вузах на тему ценностных установок и мотивации в профессиональном развитии. В опросах приняли участие 1,8 тысяч ИТ-специалистов и 9,9 тысяч студентов ИТ-направлений в вузах.

«Исследование помогает выявить, на что ориентируются российские студенты при выборе профессии в сфере цифровых технологий – на какие ценности они опираются, какие профессиональные и личные установки ими движут. Это позволит не только составить актуальный портрет современных ИТ-специалистов, но и наметить тренды развития отрасли, которая нуждается в квалифицированных кадрах и передовых решениях. Подготовка специалистов, стремящихся к саморазвитию и желающих работать на благо своей страны, соотносятся с задачами национальных проектов, так как именно такие люди будут двигать вперед технологический прогресс и конкурентоспособность нашей экономики», – отмечает София Малявина, генеральный директор АНО «Национальные приоритеты».

Опрос ИТ-специалистов включал вопросы о профессиональном опыте, статусе занятости, приоритетах в профессии, уровне удовлетворенности текущей

работой, планах на смену профессиональной траектории, восприятию общественного признания собственных профессиональных достижений, основных жизненных ценностях и оценке условий, которых может не хватать для полноценного профессионального развития в России.

Опрос студентов ИТ-направлений в вузах включал вопросы об имеющемся опыте работы в сфере ИТ, о планах работы по специальности после окончания вуза, оценке перспектив своего профессионального развития в сфере ИТ в России, о наиболее важных факторах при выборе места для работы или бизнеса в ИТ, восприятию общественного признания собственных профессиональных достижений, основных жизненных ценностях и возможных дополнительных условиях для полноценной профессиональной реализации в России.

В заключении сформированы рекомендации для институтов развития, профильных отраслевых объединений, высокотехнологических компаний и органов власти для реализации новых и возможной модификации старых инициатив для развития условий для профессионального развития ИТ-специалистов в российской экономике.

«В исследовании подробно отображены основные ценностные установки, которые присущи ИТ-специалистам, а также факторы, мотивирующие работать в ИТ-отрасли. На основании полученного среза ценностей, государство сможет выработать сбалансированный подход для эффективного развития ИТ-отрасли в краткосрочной и долгосрочной перспективах», — отмечает Евгений Титаренко, Президент Ассоциации «МИТ - Мы ИТ».

1.1. Ценностные установки российских ИТ-специалистов. Результаты опроса – 2024

Исследование ценностных установок ИТ-специалистов и их мотивационных факторов имеет важное значение для стратегического развития страны, особенно в контексте текущих задач по обеспечению технологического суверенитета и удержанию квалифицированных кадров. Сегодня перед Россией стоит приоритетная цель создать условия, при которых высококвалифицированные специалисты будут предпочитать работать и развиваться в своей стране, даже с учетом конкуренции со стороны международных компаний и возможности релокации.

Удержание таких кадров требует глубокого понимания их ценностей, жизненных приоритетов и ожиданий от работодателей и государства.

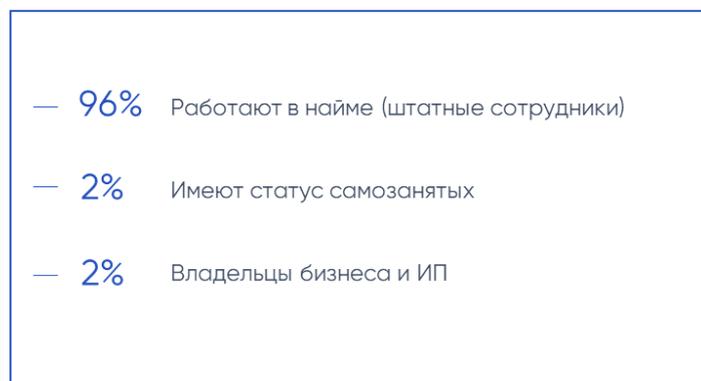
Для исследования ценностных установок и мотивации в профессиональном развитии ИТ-специалистов АНО «Цифровая экономика» при поддержке сообщества «МИТ - Мы ИТ» в сентябре-октябре 2024 года провела опрос ИТ-специалистов. В опросе приняли участие более **1 800 ИТ-специалистов из 72 субъектов России** (Рисунок 1).

Преимущественно опрошенные респонденты проживали в г. Москве (26%), Московской области (19,8%), Свердловской области (9,6%), г. Санкт-Петербурге (5,6%) и Новосибирской области (3,4%) – регионах, играющих важное значение в развитии ИТ-индустрии.

Описание респондентов

1800+

ИТ-специалистов прошли опрос



из 72

субъектов России



Рисунок 1

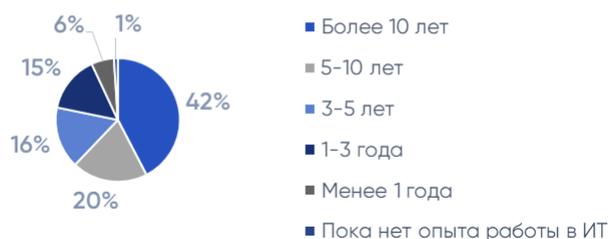
Источник: составлено авторами

Почти половина опрошенных респондентов приходилась на молодых специалистов до 35 лет (48,5%). Специалисты в возрасте 35–45 лет составили 34,5% от общего числа респондентов, 45–55 лет – 14%, старше 55 лет – 3% (Рисунок 2).

Опрошенных респондентов преимущественно представили мужчины (70%).

Большинство опрошенных указали на наличие высшего образования (86%), в процессе получения высшего образования находились 6% респондентов. Обладатели среднего профессионального образования составили 5% респондентов, ученых степеней – 2%.

Сколько лет Вы работаете в ИТ-сфере?



Распределение по возрасту

До 25 лет	10%
25-35 лет	39%
35-45 лет	34%
45-55 лет	14%
Старше 55 лет	3%

Распределение по полу



Уровень образования

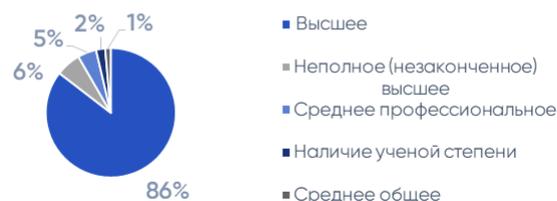


Рисунок 2

Источник: составлено авторами

Большинство респондентов указали, что имеют опыт работы в ИТ более 10 лет (42%), что говорит о высокой квалификации и глубоком профессиональном опыте опрошенных специалистов, а также о том, что в выборке представлены в основном зрелые профессионалы, хорошо знакомые с отраслью. Также выборка широко представлена ИТ-специалистами с опытом работы 5-10 лет (20%), 3-5 лет (16%) и 1-3 года (15%). Молодые специалисты с опытом работы менее 1 года составили 6% опрошенных.

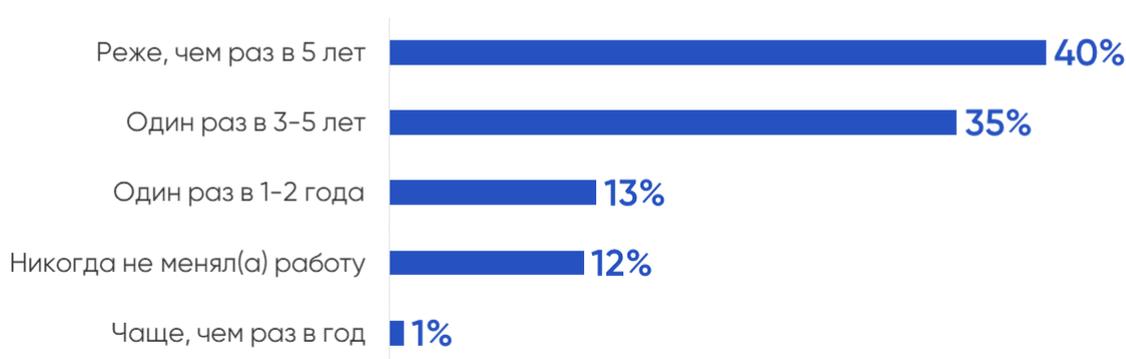
В основном выборку представили работники по найму (штатные сотрудники) – 96% респондентов. Всего 2% респондентов отметили наличие самозанятости, еще 2% представляли индивидуальные предприниматели или владельцы ИТ-бизнеса. Поэтому в настоящем отчете выводы касаются преимущественно ИТ-специалистов – штатных работников.

1.1.1. Стабильность занятости ИТ-специалистов

Среди опрошенных ИТ-специалистов большинство респондентов (40%) склонны менять работу реже, чем раз в 5 лет, что свидетельствует о достаточно высоком уровне лояльности к работодателям. Этот показатель особенно высок среди специалистов в возрасте 35-45 лет, где 47% опрошенных предпочитают длительную работу в одной компании (Рисунок 3).

40% опрошенных ИТ-специалистов меняют работу **реже, чем раз в 5 лет**, что свидетельствует о достаточно высоком уровне лояльности к работодателям

Как часто Вы меняете место работы?*



*Вопрос для работников в найме

Рисунок 3

Источник: составлено авторами

Примерно 35% респондентов указали, что меняют работу раз в 3-5 лет. В эту группу преимущественно входят специалисты в возрасте 25-35 лет, что может свидетельствовать о более активном поиске карьерных возможностей и развитии в начале и середине профессионального пути.

По мнению HR-экспертов в сфере ИТ, опрошенных в интервью АНО «Цифровая экономика» в рамках настоящего исследования, удерживать ИТ-talанты на фоне высокой глобальной конкуренции за ИТ-кадры компаниям помогают такие нематериальные ценности, как:

- признание достижений и заслуг работников;
- прозрачные возможности роста и профессиональное развитие персонала;

- гибкий подход к рабочему графику и удаленке;
- возможность участвовать в масштабных, сложных проектах и внести свой вклад в развитие ИТ-технологий;
- понимание целей/полезности работы;
- корпоративная культура партнёрства, а не жесткой иерархии;
- офис с удобствами;
- индивидуальный план развития в компании и карьерное развитие, индивидуальный подход в решении спорных ситуаций.

1.1.2. Удовлетворенность текущей работой и ключевые преимущества профессии

Результаты опроса показывают, что большинство ИТ-специалистов в целом удовлетворены своей текущей работой. Так, 65% респондентов отметили, что в основном удовлетворены – это указывает на стабильный уровень положительного отношения к их работе и условиям труда. При этом 21% участников опроса сообщили, что чувствуют полную удовлетворенность. Это указывает на высокий уровень комфорта и удовлетворения у почти четверти опрошенных (Рисунок 4).

86%

опрошенных ИТ-специалистов отметили, что **удовлетворены текущей работой**, что указывает на стабильный уровень положительного отношения к их работе и условиям труда

Насколько Вы удовлетворены своей текущей работой?

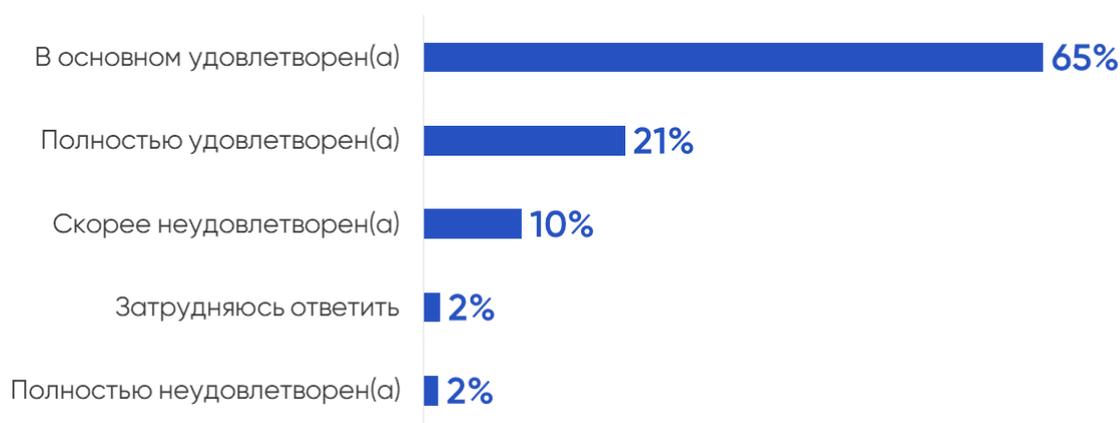


Рисунок 4

Источник: составлено авторами

Вместе с тем, 10% респондентов указали, что они скорее недовольны своей текущей работой, а еще 2% выразили полное недовольство. Причины недовольства могут быть связаны с форматом работы, уровнем дохода, чувством причастности к влиянию на будущее технологий и на развитие общества в родной стране. Такие респонденты чаще всего указывали в преимуществах своей профессии – возможность удаленной работы из любой точки мира, возможность работы в гибком графике, достойный уровень заработной платы/дохода.

При этом респонденты, которые отметили недовольство своей работой не планируют оставлять свою профессиональную траекторию и переходить в профессии вне ИТ – всего 8% таких респондентов отмечали, что планируют перейти на не ИТ-вакансии или открыть бизнес, не связанный с ИТ. Примерно 40% респондентов, которые отметили недовольство текущей работой, заявили, что хотели бы перейти в другую область ИТ или начать свой собственный ИТ-бизнес (Рисунок 5).

Респонденты, указавшие на недовольство своей текущей работой, чаще всего задумываются о смене направления деятельности в ИТ, а не о полной смене профессии

Хотели бы Вы сменить траекторию своего профессионального развития?*



*Среди респондентов, отметивших недовольство

Рисунок 5

Источник: составлено авторами

В целом анализ показал, что основные преимущества, которые выделяют ИТ-специалисты в своих профессиях, связаны с высоким уровнем дохода (16% ответов), гибким графиком и возможностью поддерживать баланс между работой

и личной жизнью (11%), а также возможностью работать удаленно (11%). Также значимыми преимуществами являются стабильность и высокий спрос на специалистов, даже в кризисные периоды (10%), и чувство удовлетворения от решения сложных задач (9%). Это свидетельствует о том, что для ИТ-специалистов особенно важны финансовая стабильность, гибкость условий труда и возможность работать в интеллектуально насыщенной и безопасной среде.

Основные преимущества, которые выделяют ИТ-специалисты в своих профессиях: высокий уровень дохода, гибкий график и возможность поддерживать баланс между работой и личной жизнью

Какие преимущества Вашей профессии Вы можете отметить?



Рисунок 6

Источник: составлено авторами

При этом всего 1% выбранных ответов пришелся на вариант наличия программ долгосрочной мотивации (например, предоставление сотрудникам опционов на акции компании), что может свидетельствовать либо о слабом распространении таких программ в компаниях, либо о их низкой привлекательности для ИТ-специалистов.

Респонденты, отвечая на вопрос о ключевых преимуществах работы в ИТ в России, среди прочего выделили такие факторы, как бронь от мобилизации, понятный карьерный путь, владение ценной экспертизой, высокая востребованность, вклад в общественное развитие, публичность результатов труда, минимальная бюрократия и льготы по ипотеке. Эти ответы показывают, что ИТ-специалисты ценят не только профессиональные возможности, но и социальную значимость и стабильность, которые обеспечивает работа в отрасли.

По мнению HR-экспертов в сфере ИТ, опрошенных в интервью АНО «Цифровая экономика» в рамках настоящего исследования, помимо заработной платы для ИТ-специалистов в России важны такие ценности, как вовлеченность в общий результат, причастность к компании, которая приносит вклад в общественное и государственное развитие, создает востребованные продукты, инновационный подход компании к разработке, связь с топ менеджментом или горизонтальная структура управления, отсутствие бюрократии, развитая корпоративная культура, интересные задачи, возможности развития в широком смысле, здоровая атмосфера в коллективе, свобода и партнёрство.

1.1.3. Планы по смене траектории профессионального развития

Большинство респондентов (57%) удовлетворены своей текущей траекторией профессионального развития, что указывает на высокий уровень удовлетворенности и позитивное восприятие своих карьерных перспектив. Это также говорит о том, что работодатели, вероятно, создают благоприятные условия для карьерного роста, что способствует удержанию специалистов (Рисунок 7).

Тем не менее, 19% респондентов рассматривают возможность перехода в другую область внутри ИТ, а 15% находятся в неопределенности относительно дальнейшего развития. Это подчеркивает важность предоставления сотрудникам возможностей для гибкости в карьере, например, через горизонтальные переходы или освоение смежных навыков. Такие шаги со стороны компаний могут помочь удержать специалистов, заинтересованных в профессиональных изменениях и росте.

Примерно каждый второй ИТ-специалист удовлетворен своей текущей траекторией профессионального развития

Хотели бы Вы сменить траекторию своего профессионального развития?*



Рисунок 7

Источник: составлено авторами

Лишь 2% респондентов хотят полностью покинуть сферу ИТ, что свидетельствует о высокой привлекательности отрасли. Еще 4% рассматривают возможность открытия собственного бизнеса в ИТ. Этот показатель демонстрирует интерес к предпринимательству, что может быть полезно учитывать работодателям при создании условий для реализации инновационных проектов внутри компании.

1.1.4. Иерархия ценностей ИТ-специалистов

Анализ показал, что для ИТ-специалистов помимо базовых ценностей (таких как здоровье, материальная обеспеченность, стабильность и безопасность) приоритетными являются ценности, связанные с более личными и глубинными аспектами, способствующими их профессиональному и личностному удовлетворению. В вопросе, который предполагал множественный выбор на тему наиболее важных в жизни ценностей, респонденты чаще всего отмечали такие варианты, как интересная работа, уверенность в себе, активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни) (Рисунок 8).

Значительно реже респонденты выбирали такие ценности, как благополучие и развитие других людей, счастливая семейная жизнь и религиозные убеждения. Это может указывать на то, что, хотя эти аспекты не исключаются, они менее

актуальны для профессиональных и жизненных приоритетов ИТ-специалистов по сравнению с саморазвитием, независимостью и насыщенной деятельной жизнью.

При этом сравнение ценностных установок ИТ-специалистов с пирамидой Маслоу – иерархической моделью человеческих потребностей, предложенной психологом Абрахамом Маслоу (1908–1970 гг.), – имеет свою специфику (Рисунок 8). Пирамида Маслоу состоит из 7 уровней: физиологические потребности (еда, вода, сон), потребности в безопасности (стабильность, защита), социальные потребности (любовь, дружба), потребности в уважении (самооценка, признание), потребности в познании и творчестве, эстетические потребности (потребность в красоте, порядке, симметрии), духовные потребности (стремление к чему-то большему, чем собственное «я»). Согласно этой модели, удовлетворение базовых потребностей является необходимым условием для перехода к более высоким уровням.

Для ИТ-специалистов иерархия ценностей пирамиды Маслоу имеет особенности. Так, например, социальные потребности (любовь, наличие хороших и верных друзей) уступают для них потребностям в познании и творчестве (интересная работа, активная деятельная жизнь).

Из этого следует, что для удержания и мотивации ИТ-специалистов важно учитывать их стремление к личностному росту, интеллектуальной свободе и возможности реализации собственного потенциала. Компании, которые поддерживают эти ценности, например, через предоставление интересных проектов, гибких условий и возможностей для постоянного развития, могут повысить лояльность сотрудников и создать более привлекательные рабочие условия для ИТ-специалистов.

Пирамида Маслоу, адаптированная под специфику ценностных установок ИТ-специалистов



*Вопрос предполагал множественный выбор. Указаны доли ответов в общем количестве выбранных ответов

Рисунок 8

Источник: составлено авторами

Также опрос ИТ-специалистов показал, что для них достаточно важно общественное признание профессиональных достижений (Рисунок 9). Большая часть опрошенных (54%) отметили, что для них скорее важно или очень важно получение общественного признания достижений в работе, в том числе специальных наград, званий. Желание получать общественное признание и награды свидетельствует о том, что для значительной части ИТ-специалистов важно не только внутреннее удовлетворение от работы, но и внешнее подтверждение их профессионализма. Это может быть связано с потребностью в статусе, уважении коллег и обществе, а также с ощущением ценности и значимости их труда. Интерес к общественному признанию указывает на стремление ИТ-специалистов к формированию профессиональной идентичности, которая подкрепляется через признание обществом. Это может отражать желание специалистов чувствовать свою причастность к значимым сообществам и профессиональным объединениям, где их вклад замечают и ценят.

Примерно каждому второму ИТ-специалисту важно общественное признание своих достижений в работе

Насколько для Вас важно общественное признание ваших достижений в работе (например, получить специальную награду/звание)?

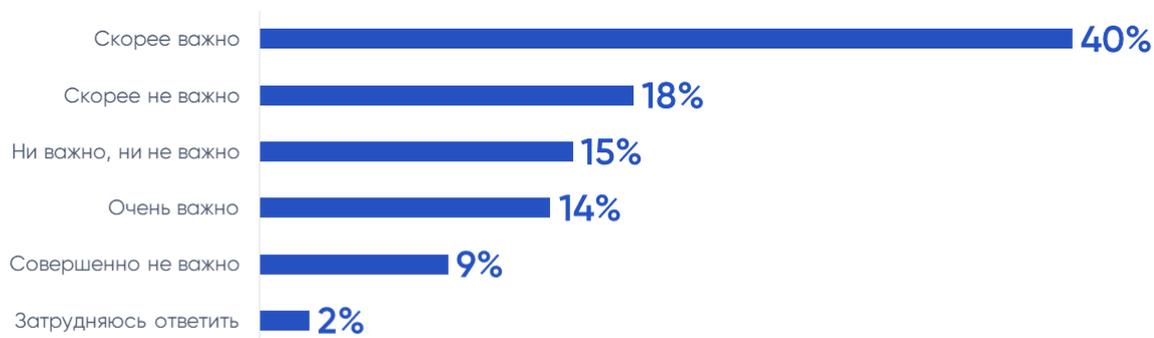


Рисунок 9

Источник: составлено авторами

Для 27% респондентов этот фактор не является значимым. Различие в ответах (54% считают общественное признание важным, а 27% – неважным) говорит о наличии неоднородности в ценностях ИТ-специалистов. Для одной части важна публичная составляющая, а для другой акцент, вероятно, смещён на внутренние или иные, менее видимые аспекты работы, такие как самореализация, развитие навыков и личные достижения.

1.1.5. Дополнительные условия для полноценного профессионального развития в России

В вопросе о том, каких условий респондентам не хватает для полноценного профессионального развития в России, чаще всего были отмечены варианты, связанные с более стабильной политической и экономической обстановкой, более высоким уровнем дохода, обеспечением дополнительных социальных гарантий и льгот, в том числе для членов семьи, включая поддержку в старости, а также создание более комфортных условий для работы и жизни (инфраструктура, образование, медицина) (Рисунок 10). Эти ответы указывают на то, что ИТ-специалисты не только стремятся к улучшению материального благосостояния, но и ценят стабильность, социальную защищённость и качество жизни в целом.

Это подчеркивает важность комплексного подхода к созданию благоприятных условий, охватывающего как экономические, так и социальные аспекты.

Повышение привлекательности работы в России ИТ-специалисты видят в более стабильной политической и экономической обстановке, более высоком уровне дохода и обеспечении дополнительных социальных гарантий и льгот, в том числе для членов семьи

Каких условий Вам не хватает для полноценного профессионального развития в России?

Более стабильная политическая и экономическая обстановка	14%
Более высокий уровень дохода	12%
Обеспечение дополнительных социальных гарантий и льгот, в том числе для членов моей семьи, включая поддержку в старости	10%
Создание более комфортных условий для работы и жизни (инфраструктура, образование, медицина)	9%
Доступ к современному оборудованию и технологиям	8%
Более активное продвижение российских ИТ-компаний на международной арене	7%
Финансовая поддержка обучения и повышения квалификации	7%
Лучшая интеграция с международными рынками и проектами	6%
Наличие программ долгосрочной мотивации (например, предоставление сотрудникам опционов на акции компании)	5%
Поддержка международного обмена и стажировок	5%
Организация международных конференций и обменов для расширения профессиональных связей	5%
Поощрение достижений в ИТ-сфере в виде государственных премий и наград	4%
Мне хватает всех условий для полноценного профессионального развития	3%
Поддержка и финансирование инновационных исследований и проектов	3%
Возможность участия в управлении деятельностью компании, где я работаю	2%

*Вопрос предполагал множественный выбор. Указаны доли ответов в общем количестве выбранных ответов

Рисунок 10

Источник: составлено авторами

Менее значимыми вариантами оказались поддержка и финансирование инновационных исследований и проектов, а также возможность участия в управлении деятельностью компании, где работает специалист. Это может указывать на то, что для большинства ИТ-специалистов приоритетными являются личные и социальные условия, в то время как профессиональная автономия и возможности для инноваций занимают второстепенное место в их иерархии ценностей.

Отдельно стоит отметить такой вариант, как наличие программ дополнительной мотивации (например, предоставление сотрудникам опционов на акции компании). На данный вариант пришлось 5% выборов в общем числе выбранных ответов (вопрос предусматривал множественный выбор). В вопросе о ключевых преимуществах ИТ-профессий респонденты мало его выделяли (1% выборов в общем числе выбранных ответов), тогда как в вопросе о необходимых дополнительных условиях для профессионального развития выбор этого варианта звучал чаще. Это может свидетельствовать о востребованности таких программ у ИТ-специалистов, но их слабой распространенности в компаниях.

Вопрос предполагал возможность указать в том числе собственный вариант ответа. В нем респонденты предлагали такие варианты, как комфортные условия по ИТ-ипотеке, дополнительные/повышенные социальные гарантии для семьи, возможности для полноценной удаленной работы, гибкий график работы, доступ к международным ресурсам с профессиональной информацией (в т.ч. Youtube, Medium), открытые интернет-ресурсы для обучения, поддержка развития open source комьюнити и багбаунти (программа, в рамках которой компании вознаграждают участников за выявление уязвимостей в их программном обеспечении, продуктах или инфраструктуре), развитие интеграции науки и образования с производством и сферой ИТ.

По мнению HR-экспертов в сфере ИТ, опрошенных в интервью АНО «Цифровая экономика» в рамках настоящего исследования, долгосрочному удержанию ИТ-танталов в России, могли бы способствовать такие меры, как:

- гибкие и льготные условия кредитования;
- программы стажировок после обучений и переобучений в профильных сферах ИТ-госсектора;
- льготы, которые предоставляют ИТ-аккредитованные компании, а именно: отсрочка от срочной службы, бронирование от мобилизации, ИТ-ипотека;
- субсидирование покупки жилья;
- льготное налогообложение;
- изменение закрытой корпоративной культуры на открытую (где сотрудники могут предлагать свои идеи и не бояться последствий, где транслируются общие ценности для достижения результата, нет жёсткой иерархии);
- гибкий график работы;
- система премирования за разработку важных продуктов, возможно в виде жилья, его компенсации или действительно крупных бонусов;
- возможность уезжать на «зимовку» в теплые края (возможно, как бонус оплачивать эту опцию);
- льготы на обучение;
- дополнительные выплаты от государства за стаж работы в компаниях определённого типа.

1.2. Ценностные установки студентов вузов на ИТ-направлениях. Результаты опроса – 2024

Исследование ценностных установок ИТ-специалистов и их мотивационных факторов в профессиональном развитии важно дополнить также анализом в части формирующегося кадрового потенциала для ИТ-индустрии. В этой связи проведен дополнительно анализ ценностных установок в профессиональном развитии у студентов российских вузов, осваивающих ИТ-профессии.

В опросе, проведенном АНО «Цифровая экономика» при поддержке АНО «Национальные приоритеты», сообщества «MIT – Мы ИТ», всероссийского студенческого сообщества Росмолодежи «Твой Ход» в сентябре-октябре 2024 года приняли участие более **9 800 студентов из 184 вузов в 80 субъектах России** (Рисунок 11).

Наиболее представлена выборка студентами из Москвы (14%), Московской области (8%), Воронежской области (7%), Санкт-Петербурга (7%), Самарской области (6%).

В опросе приняли участие в основном студенты, обучающиеся на очной форме обучения (98%).

Описание респондентов

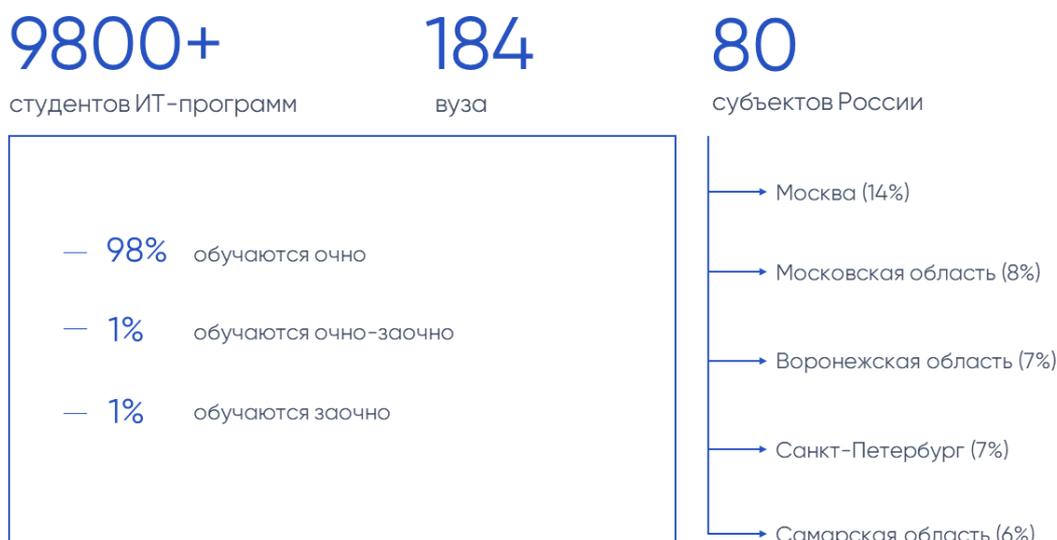


Рисунок 11

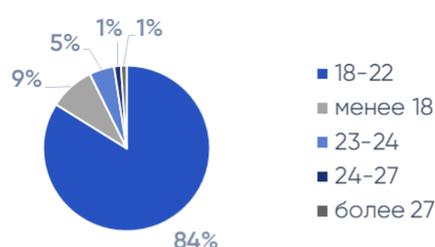
Источник: составлено авторами

Основная доля респондентов изучает специальности по направлениям информатика и вычислительная техника (43%), компьютерные и информационные науки (21%), информационная безопасность (14%).

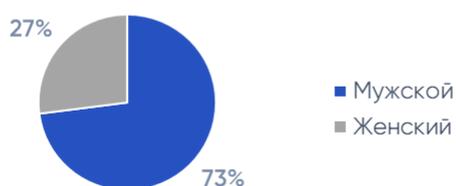
Гендерный состав опрошенных студентов совпадает с гендерной структурой выборки опрошенных ИТ-специалистов: 73% респондентов – мужчины, 27% – женщины.

Преимущественно опрошенные студенты представлены лицами в возрасте 18-22 лет (84%). Респонденты в возрасте до 18 лет составили 9% выборки, 23-24 лет – 5%.

Возраст студентов (лет)



Распределение по полу



Распределение по программам обучения

Бакалавриат	80%
Специалитет	11%
Магистратура	7%
Программы профессиональной переподготовки	1%

ТОП-10 направлений подготовки

Информатика и вычислительная техника	43%
Компьютерные и информационные науки	21%
Информационная безопасность	14%
Другой вариант	6%
Математика и механика	5%
Бизнес-информатика	3%
Электроника, радиотехника и системы связи	3%
Управление в технических системах	2%
Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	1%
Машиностроение	1%

Рисунок 12

Источник: составлено авторами

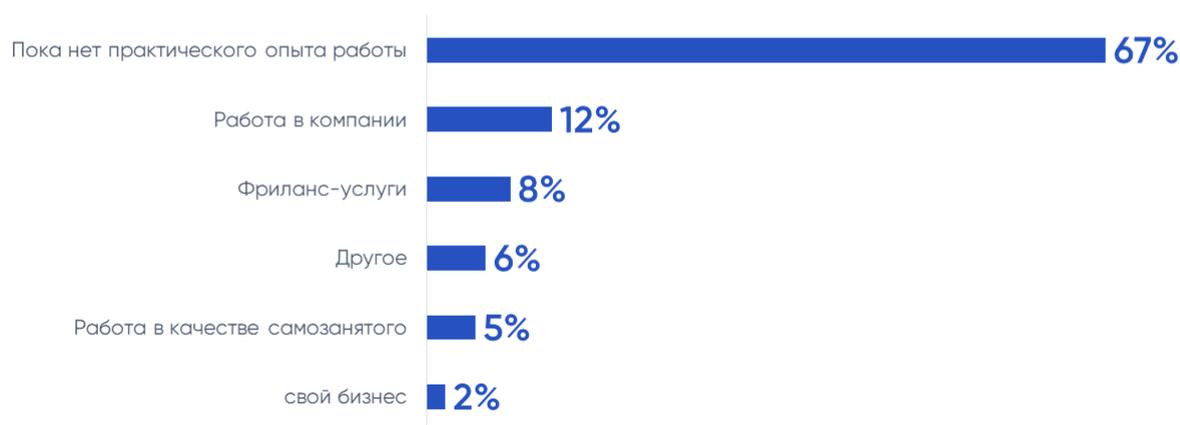
1.2.1. Опыт работы и планы дальнейшего развития в сфере ИТ

Подавляющая доля ответов опрошенных студентов (67%) пришлась на вариант отсутствия практического опыта работы в сфере ИТ, тогда как только 12% ответов свидетельствуют об имеющемся опыте работы в компании, еще в 8% ответов указано на опыт работы в качестве фрилансера, а свой бизнес в ИТ указали только в 2% ответах (Рисунок 13).

В ранее проведенном исследовании АНО «Цифровая экономика» «Карьерные планы студентов ИТ-направлений в вузах в 2023 году» подтверждался вывод о том, что профильный опыт работы студенты ИТ-направлений начинают приобретать чаще к завершению первой ступени высшего образования – с 4 курса бакалавриата и специалитета.² По результатам отмеченного исследования примерно каждый второй студент на 4-5 курсе бакалавриата/специалитета, а также на программах магистратуры и профессиональной переподготовки имеет практический опыт работы в сфере ИТ. И наиболее частыми формами получения такого опыта для студентов также являлись работа в компании или на фрилансе.

Наиболее часто респонденты указывали на отсутствие у них практического опыта работы в сфере ИТ

Какой опыт работы в сфере ИТ у вас уже есть?



*Вопрос предполагал множественный выбор. Указаны доли ответов в общем количестве выбранных ответов

Рисунок 13

Источник: составлено авторами

Относительно планов дальнейшего развития в сфере ИТ после завершения текущего обучения опрошенные студенты чаще выбирали траекторию трудоустройства на ИТ-вакансию в штат компании (37% выбора в общем числе выбранных ответов), вариант продолжить обучение по ИТ-профилю (27%), работу на фрилансе в ИТ (14%) и открыть свой бизнес в ИТ (10%). На вариант работать в

² Карьерные планы студентов ИТ-направлений в вузах в 2023 году. АНО «Цифровая экономика» совместно с АНО «Национальные приоритеты». – URL: https://files.data-economy.ru/Docs/Opros_studentov_IT_napravleniy_v_vuzah_2023.pdf (дата обращения: 15.11.2024)

другой сфере (не в ИТ) или заняться научно-педагогической деятельностью в ИТ пришлось наименьшее количество ответов – 6 и 4% соответственно (Рисунок 14).

Наиболее часто респонденты указывали на планы по трудоустройству в компании на ИТ-вакансии и продолжение учебы по ИТ-профилю по завершению текущего обучения

Какие у Вас планы дальнейшего развития в сфере ИТ после завершения текущего обучения?



*Вопрос предполагал множественный выбор. Указаны доли ответов в общем количестве выбранных ответов

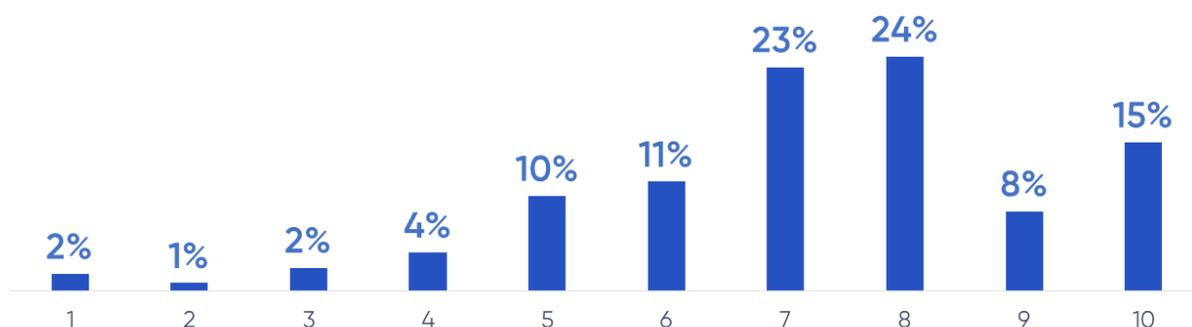
Рисунок 14

Источник: составлено авторами

По полученной специальности планируют работать 72% опрошенных студентов, уже работают по специальности – 10%. Доля студентов, которые указали, что не планируют работать в сфере ИТ, – минимальна и составила всего 4% (Рисунок 15).

70% студентов позитивно оценивают свои профессиональные перспективы в сфере ИТ в России*

Как Вы оцениваете перспективы своего профессионального развития в сфере ИТ в России по 10-балльной шкале?



* На 7 баллов и выше по 10-балльной шкале, где 1 – абсолютно неблагоприятные перспективы; 10 – максимально благоприятные

Рисунок 15

Источник: составлено авторами

Результаты опроса указывают на необходимость улучшения практической подготовки в учебных программах, расширения возможностей для прохождения стажировок в компаниях. В то же время, из опроса следует, что большинство студентов проявляют высокий интерес к профессиональному развитию в сфере ИТ, предпочитая трудоустройство в штат компании или продолжение образования. При этом привлекательность научно-педагогической деятельности значительно ниже. В то же время отраслевые эксперты часто указывают на нехватку практико-ориентированных преподавателей для ИТ-направлений, и реализация мер поддержки в этом направлении может способствовать повышению привлекательности данной траектории развития для молодых специалистов.

1.2.2. Оценка перспектив профессионального развития в сфере ИТ в России

Большая часть опрошенных студентов положительно оценивают свои перспективы в профессиональном развитии в России – 70% респондентов оценили их на 7 и выше баллов по 10-балльной шкале (где 10 – наиболее благоприятные). Наиболее часто респонденты оценивали свои перспективы на 7

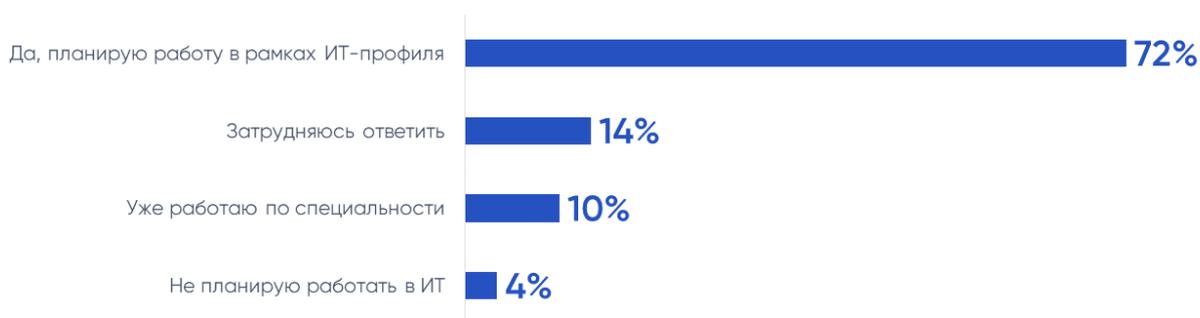
и 8 баллов – 23 и 24% опрошенных соответственно выбрали данные оценки (Рисунок 16).

Пессимистичные оценки минимальны – лишь 9% студентов оценили свои перспективы на 4 и менее балла.

При этом возраст практически не влияет на оценку студентами своих карьерных перспектив.

82% студентов после окончания обучения планируют работать по специальности или уже работают по ней

Собираетесь ли Вы после окончания обучения работать по полученной специальности?



*Вопрос предполагал множественный выбор. Указаны доли ответов в общем количестве выбранных ответов

Рисунок 16

Источник: составлено авторами

1.2.3. Оценка факторов, влияющих на выбор места работы

На вопрос о том, какие факторы помимо дохода являются наиболее важными при выборе места работы, студенты наиболее часто выбирали такие варианты, как:

- возможность карьерного роста;
- возможность работать удаленно;
- баланс между работой и личной жизнью;
- комфортное рабочее пространство;

- привлекательный социальный пакет от работодателя (медицинские страховки, питание, транспорт до работы, спортзал или оплата спорта и т.п.);
- стабильность и репутация компании;
- доступ к современным технологиям и инструментам;
- наличие дополнительной мотивации (бонусы/премии).

Какие факторы помимо уровня дохода для Вас являются наиболее важными при выборе места (региона/страны) для работы или бизнеса в ИТ?

Возможность карьерного роста	9%
Возможность работать удаленно	8%
Баланс между работой и личной жизнью	8%
Комфортное рабочее пространство	8%
Привлекательный социальный пакет от работодателя (медицинские страховки, питание, транспорт до работы, спортзал или оплата спорта и т.п.)	6%
Стабильность и репутация компании	6%
Доступ к современным технологиям и инструментам	6%
Наличие дополнительной мотивации (бонусы/премии)	6%
Работа в команде сильных профессионалов	5%
Наличие поддержки со стороны государства (отсрочка от армии, льготы, поддержка обучения, гранты)	5%
Интересные и инновационные проекты	5%
Возможность создать собственный продукт	4%
Близость к семье и друзьям	4%
Возможность работы в международных командах и проектах	4%
Комфортный климат	4%
Развитая инфраструктура и легкий доступ к общественным благам	4%
Возможность внести вклад в развитие своей страны	4%
Привычная культурная среда	2%
Значимость и социальное влияние проектов	2%

Рисунок 17

Источник: составлено авторами

Менее значимыми факторами для опрошенных оказались:

- возможность создать собственный продукт;
- близость к семье и друзьям;
- возможность работы в международных командах и проектах;
- комфортный климат;
- развитая инфраструктура и легкий доступ к общественным благам;
- возможность внести вклад в развитие своей страны;
- привычная культурная среда;
- значимость и социальное влияние проектов.

Таким образом, можно отметить, что при выборе места работы студенты ИТ-направлений в вузах ориентируются на возможности карьерного роста, гибкие условия труда, баланс между работой и личной жизнью, а также комфорт и стабильность, которые могут предложить работодатели. Для них важны не только материальные выгоды, но и нематериальные аспекты, такие как доступ к современным технологиям и наличие привлекательного социального пакета. В то же время менее значимыми оказались такие факторы, как культурная среда, возможность работы в международных проектах и вклад в развитие страны, что может свидетельствовать о прагматичной ориентации студентов на личный профессиональный рост и удобство условий труда.

Вопрос предполагал в том числе возможность указания собственного варианта ответа. Респонденты подчеркнули важность благоприятной атмосферы в коллективе, гибкости рабочего графика, поощрения свободы действий в работе, возможности профессионального роста за счет работодателя и работы в региональных компаниях с заработными платами на уровне московских компаний. Также они отмечают желание работать в международной среде, иметь доступ к мировым технологиям и стабильной информационной среде (отсутствие блокировок информационных ресурсов), что говорит о значимости для них быть интегрированными в глобальные процессы развития ИТ. Также часто упоминались варианты, связанные с ощущением безопасности.

1.2.4. Необходимость общественного признания профессиональных достижений в работе

Большинство респондентов (35%) считают общественное признание их достижений в работе очень важным или скорее важным, что свидетельствует о наличии мотивации к признанию со стороны статусных организаций или органов власти. Однако для значительной части опрошенных (23%) общественное признание не имеет определяющего значения, так как они оценили его как «ни важно, ни не важно». Еще 36% респондентов вообще не придают значимости такому признанию (18% – «скорее не важно», 18% – «совершенно не важно»), что указывает на их ориентацию на другие формы мотивации или на внутренние достижения (Рисунок 18).

35% студентов отметили, что им важно общественное признание достижений в работе

Насколько для Вас важно общественное признание ваших достижений в работе (например, получить специальную награду/звание от органов власти и/или статусных организаций)?

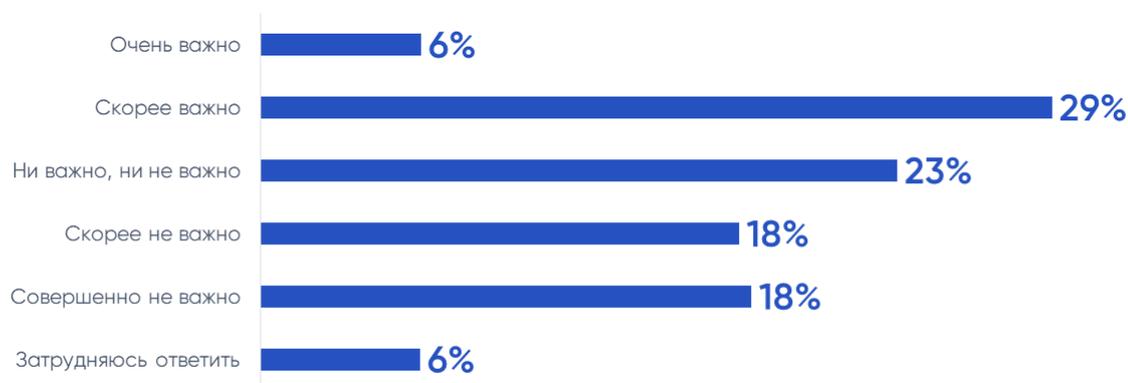


Рисунок 18

Источник: составлено авторами

Таким образом, для большинства студентов, осваивающих ИТ-профессии общественное признание играет скорее второстепенную роль, и лишь небольшая часть (6%) считает его чрезвычайно важным.

1.2.5. Иерархия ценностей студентов ИТ-программ

Анализ ценностных установок студентов ИТ-программ показал, что в контексте сравнения с пирамидой Маслоу для них, как и для ИТ-специалистов, интересная работа несколько важнее, чем социальные потребности. При этом для студентов социальные потребности более важны, чем для ИТ-специалистов – в иерархии ценностей они выше.

Общественное признание для студентов оказалось на последних местах (2,1% голосов). Это может указывать на то, что студенты ИТ-программ менее ориентированы на традиционные или общественно признанные структуры, фокусируясь больше на личных и профессиональных аспектах своей жизни.

В целом результаты показывают, что студенты ИТ-программ ориентированы в основном на личное благополучие, профессиональное удовлетворение и социальные связи.

Пирамида Маслоу, адаптированная под специфику ценностных установок студентов ИТ-программ



*Вопрос предполагал множественный выбор. Указаны доли ответов в общем количестве выбранных ответов

Рисунок 19

Источник: составлено авторами

1.2.6. Дополнительная поддержка от государства для полноценного профессионального развития в сфере ИТ в России

В открытом вопросе студентам предлагалось указать, какая дополнительная поддержка от государства могла бы способствовать их полноценному профессиональному развитию в сфере ИТ в России.

Респонденты описали варианты, которые условно можно отнести к 4 группам.

1. Профессиональное развитие и образование:

- поддержка повышения квалификации, бесплатные курсы для развития в профессии, особенно в регионах России, развитие международного обмена студентами;
- обеспечение привлекательных условий для преподавателей в ИТ, вовлечение большего числа практиков из ИТ-отрасли в преподавание в вузах;
- обеспечение условий и поддержки для приобретения студентами реального практического опыта в ИТ во время обучения (квота на вакансии для молодых специалистов в государственных организациях, смягчение условий для совмещения учебы и работы и др.);

- развитие практико-ориентированного обучения;
- поддержка / гарантии трудоустройства молодых ИТ-специалистов, в особенности в регионах;
- развитие кураторства и менторства для молодых ИТ-специалистов и студентов ИТ-программ;
- создание и развитие профильных классов по кибербезопасности в школах.

2. Финансовая поддержка:

- поддержка в приобретении жилья / улучшении жилищных условий: смягчение условий для получения ИТ-ипотеки, единовременные выплаты;
- льготное налогообложение;
- льготные кредиты на бизнес и личные цели;
- поддержка фрилансеров;
- поддержка ИТ-стартапов и малого бизнеса в ИТ.
- масштабное финансирование научной деятельности.

3. Социальная поддержка:

- смягчение условий по отсрочке от армии. Например, отсутствие обязанности проходить срочную службу вне зависимости работы в аккредитованных ИТ-компаниях. За год службы в армии теряются профессиональные навыки, происходит отставание в профессиональном развитии, так как технологии быстро развиваются и требуют постоянного обучения. Как вариант – альтернативная служба в армии, связанная с ИТ / более щадящие условия для отсрочки от армии или возможность получения военного билета за отработку по каким-то критериям/задачам («год работы при 8-часовом рабочем дне тяжело совмещать с обучением, в особенности на дипломном курсе»);
- дополнительные льготы по социальному пакету для ИТ-специалистов и членов их семьи;
- повышенная материальная поддержка во время обучения;
- создание ИТ-городков.

4. Поддержка технологического развития:

- инвестиции в разработку собственных ИТ-решений, в т.ч. инструментов для разработки;

- поддержка крупных проектов, например, по разработке отечественных компиляторов, операционных систем и обеспечение достойных условий работы в таких проектах;
- поддержка в обеспечении инфраструктуры и технического оснащения для совместного использования разработчиками: бесплатная техника, доступное отечественное ПО, качественные доступные среды разработки;
- поддержка крупных проектов, например, по разработке отечественных компиляторов, операционных систем и обеспечение достойных условий работы в таких проектах;
- поддержка развития индустрии игр;
- создание ИТ-кластеров в южных регионах России.

2. Ключевые выводы и рекомендации

На основании проведенных опросов можно выделить следующие характерные черты и особенности ценностных установок ИТ-специалистов и студентов ИТ-программ в вузах, а также востребованные меры поддержки их профессионального развития.

1. ИТ-специалисты в целом достаточно лояльны к российским работодателям: среди опрошенных респондентов 40% указали, что меняют работу реже, чем раз в 5 лет, а 86% – что удовлетворены своей текущей работой. 57% респондентов удовлетворены текущей траекторией профессионального развития, а уйти из профессии готовы всего 2% специалистов.
2. Студенты ИТ-программ также положительно оценивают свои перспективы в профессиональном развитии в России – 70% респондентов оценили их на 7 и выше баллов по 10-балльной шкале.
3. Главные факторы мотивации ИТ-специалистов – высокий уровень дохода, гибкий график работы и возможность поддерживать баланс между работой и личной жизнью, а также возможностью работать удаленно. Также значимыми преимуществами профессий в ИТ для опрошенных являются стабильность и высокий спрос на специалистов, даже в кризисные периоды, и чувство удовлетворения от решения сложных задач.
4. Студенты ИТ-программ также отмечают в качестве привлекательных условий при выборе места работы такие факторы, как комфортное рабочее пространство, привлекательный социальный пакет от работодателя, стабильность и репутация компании, доступ к современным технологиям и инструментам, наличие дополнительной мотивации.
5. Примерно каждому второму ИТ-специалисту важно общественное признание достижений в работе (для 54% опрошенных), реже на это обращают внимание студенты ИТ-программ (общественное признание заслуг в профессии важно для 35% опрошенных).
6. Для ИТ-специалистов, помимо базовых ценностей, ключевыми являются интересная работа, уверенность в себе и активная, насыщенная жизнь. Для

удержания и мотивации ИТ-специалистов важно учитывать их стремление к личностному росту, интеллектуальной свободе и возможности реализации собственного потенциала.

7. 67% студентов ИТ-программ в вузах не имеют опыта работы в ИТ, что требует расширения стажировок и практико-ориентированного обучения. Также студенты отмечают потребность в наставничестве и развитии менторских программ.
8. Как ИТ-специалисты, так и студенты ИТ-программ подчеркивают необходимость улучшения медицины, образования и городской инфраструктуры. В вопросе о том, каких условий не хватает для полноценного профессионального развития в России, чаще всего ИТ-специалистами были отмечены варианты, связанные с более стабильной политической и экономической обстановкой, более высоким уровнем дохода, обеспечением дополнительных социальных гарантий и льгот, в том числе для членов семьи, включая поддержку в старости, а также создание более комфортных условий для работы и жизни.
9. Студенты ИТ-программ выделяют проблему потери навыков из-за службы в армии и отмечают необходимость смягчения условий по отсрочке от армии. Также для них востребованы такие дополнительные меры поддержки, как, например, гарантии или содействие в трудоустройстве молодых ИТ-специалистов, в особенности в регионах, поддержка в приобретении жилья или улучшении жилищных условий, поддержка фрилансеров, создание ИТ-городков или создание ИТ-кластеров, в особенности в южных регионах России.
10. Студенты ИТ-программ в вузах отмечают важность благоприятной атмосферы в коллективе, гибкости рабочего графика, поощрения свободы действий в работе, возможности профессионального роста за счет работодателя и работы в региональных компаниях с заработными платами на уровне московских компаний. Также они отмечают желание работать в международной среде, иметь доступ к мировым технологиям и стабильной информационной среде (отсутствие блокировок информационных ресурсов), что говорит о значимости для них быть интегрированными в глобальные процессы развития.

11. HR-специалисты в сфере ИТ, с которыми были проведены интервью, отмечают, что удерживать ИТ-talанты на фоне высокой глобальной конкуренции за ИТ-кадры компаниям помогают такие нематериальные ценности, как признание достижений и заслуг работников, прозрачные возможности роста и профессиональное развитие персонала, гибкий подход к рабочему графику и удаленке, возможность участвовать в масштабных, сложных проектах и внести свой вклад в развитие ИТ-технологий, корпоративная культура партнёрства, а не жесткой иерархии.
12. По их мнению, долгосрочному удержанию ИТ-талантов в России, могли бы способствовать такие меры со стороны государства, как гибкие и льготные условия кредитования для ИТ-специалистов, программы стажировок после обучений и переобучений в профильных сферах ИТ-госсектора, преференции от работы в аккредитованных ИТ-компаниях (отсрочка от срочной службы, бронирование от мобилизации, ИТ-ипотека), субсидирование покупки жилья, льготное налогообложение, возможность уезжать на «зимовку» в теплые края (возможно, как бонус оплачивать эту опцию), льготы на обучение и дополнительные выплаты от государства за стаж работы в компаниях определённого типа.

Для развития привлекательных условий для профессионального развития ИТ-специалистов в российской экономике можно рассмотреть реализацию следующих рекомендаций:

- развивать программы ИТ-ипотеки, налоговые льготы и субсидирование жилья;
- ввести льготные кредиты для молодых специалистов и ИТ-стартапов;
- стимулировать компании к предоставлению удаленного формата работы и гибких графиков;
- развивать ИТ-городки и кластеры в регионах с комфортной инфраструктурой;
- развивать практико-ориентированное образование в ИТ, с вовлечением большего количества ИТ-практиков к преподаванию, участию в менторских программах и программах наставничества для молодых специалистов;

- оказывать содействие в трудоустройстве или прохождении стажировок молодыми ИТ-специалистами, например, в ИТ-подразделениях организаций госсектора;
- развивать системы премий и наград для признания профессиональных достижений в сфере ИТ;
- создавать условия для участия в значимых проектах с высоким социальным эффектом;
- развивать акселераторы и программы поддержки ИТ-бизнеса в регионах;
- развивать южные регионы как комфортные хабы для ИТ-специалистов;
- рассмотреть возможность альтернативной службы в армии для ИТ-специалистов;
- сохранить программы отсрочки при условии работы в ИТ-компаниях;
- обеспечить доступ к международным ресурсам и платформам для обучения и работы;
- поддерживать сильную корпоративную культуру и отсутствие жесткой иерархии в компаниях, развивать культуру партнерства с сотрудниками;
- развивать системы поощрений и долгосрочных мотиваций, таких как опционы на акции.

«Исследование не выявило неожиданных открытий, что лично у меня порождает больше доверия к его результатам. Представленные выводы по наиболее значимым для айтишников ценностям позволят кадровым службам и топ-менеджменту более качественно заботиться о сотрудниках, профильным министерствам и Думе формировать правовую среду, стимулирующую наращивание технологического лидерства России. Я рад, что хоть и не первом месте, но среди значимых ценностей указаны «возможность участвовать в масштабных, сложных проектах и внести свой вклад в развитие ИТ-технологий». Это значит, что айтишники не только за деньги, отсрочку от службы и комфортные условия. Есть что-то большее – романтическое или патриотическое. Для меня это представляется очень важным», - отмечает Николай Комлев, руководитель Ассоциации предприятий компьютерных и информационных технологий, председатель Совета ТПП РФ по развитию цифровой экономики.