

УДК 316.454

МЕТОДИКА И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПРОГРАММИСТОВ

Старцева Н.Н.

канд. социол. наук, доцент,

Уральский государственный университет путей сообщения,

Екатеринбург, Россия

Аннотация. Статья посвящена анализу результатов исследования особенностей трудовой мотивации российских программистов. Автор выявляет ключевые методы, используемые отечественными IT-компаниями для стимулирования труда и удержания специалистов. На основе данных социологического опроса актуализируется отношение респондентов к выполняемой работе, выделяются основные мотиваторы и демотиваторы в профессиональной деятельности. Также рассматриваются ориентация сотрудников на дальнейшие карьерные достижения и их ожидания относительно применяемых практик стимулирования.

Ключевые слова: демотиватор, мотивация к труду, мотиватор, программисты.

METHODOLOGY AND RESULTS OF THE STUDY ON PROGRAMMERS' WORK MOTIVATION

Startseva N.N.

PhD in Social Science, Associate Professor,

Ural State University of Railway Transport,

Yekaterinburg, Russia

Abstract. This article analyzes the results of a study on the work motivation of Russian programmers. The author identifies key methods used by domestic IT companies to incentivize performance and retain specialists. Drawing on survey data, the study highlights respondents' attitudes toward their work and identifies the primary motivators and demotivators in their professional lives. It also examines employees' aspirations for future career advancement and their expectations regarding incentive practices.

Key words: demotivator, work motivation, motivator, programmers.

Сегодня не только в России, но и во всем мире, IT-сфера претерпевает серьезные изменения, что определено влиянием факторов внешней среды (военные действия и экономические санкции, оказывают серьезное негативное влияние на состояние и развитие IT-индустрию в целом) [3], а это, в свою очередь, негативно сказывается на трудовом поведении, мотивации к труду специалистов, работающих в данной сфере.

Проведение социологического исследования, на наш взгляд, позволит выявить те проблемные зоны, которые сегодня существуют в профессиональном поле программистов, в частности, определить специфику их мотивации к трудовой деятельности в изменившихся социальных условиях.

Таким образом, давая определение такой социальной и профессиональной общности как программисты, мы можем отметить их как профессионалов, общая деятельность которых связана с созданием исходного программного кода (текста компьютерной программы), а дифференцирующим признаками их трудовых функций выступают тип разработки, языки программирования (наиболее используемые) и готовый продукт их трудовой деятельности.

Слабая рабочая мотивация программистов – широко распространенное явление сегодня в нашей стране. Это проявляется, например, в росте текучести персонала в IT-сфере. Обострение реальных мотивационных проблем во многом связано с опорой руководства компаний на материальные стимулы и явной недооценкой значимости нематериальных. Такая практика компенсации труда не позволяет использовать производительный потенциал сотрудников в полной мере.

Если рассматривать методы мотивации в конкретных организациях, то тут можно выделить следующие из них, наиболее часто используемые всеми IT-компаниями, а именно: комфортные офисы (удобное территориальное расположение, наличие парковки, расположение на территории офиса рекреационных зон и локаций в виде столовых, кофеен, тренажерных залов, массажных кабинетов, оборудованных зон для занятия хобби или комфортного времяпровождения с коллегами после рабочего дня); возможность качественного обучения сотрудников, повышения их квалификации, создание условий для отработки формирующихся профессиональных и надпрофессиональных навыков (например, возможность попробовать себя в качестве преподавателя, ментора, наставника); возможность и перспективы карьерного роста; участие в корпоративных выездах и предоставление корпоративного мерча, а также бонусов и подарков от компании; возможность получать премии за индивидуальные достижения и не только [1, 2].

Анализ глубинных интервью, проведенных нами в апреле-мае 2026 года, объектом которого выступили российские программисты, занятые web-разработкой и разработкой программного обеспечения, имеющие опыт работы более двух лет в сфере информационных технологий, позволил прийти к некоторым выводам относительно особенностей мотивации к трудовой деятельности российских программистов.

Интересно, что принявшие участие в исследовании программисты определяют свою трудовую деятельность как увлечение и хобби, и говорят о том, что зоны их личных и профессиональных интересов нередко совпадают, а также были ребята, которые определяли работу в качестве инструмента, который позволяет им заниматься помимо работы тем, чем они хотят, и, в целом, повышает их экономический и социальный статус.

Исследование показало, что главными мотиваторами трудовой деятельности опрошенные программисты считают личный интерес, возможность самореализации, комфортные условия труда и возможность работы в команде.

Говоря о демотиваторах, о том, что заставляет участников интервью снижать их трудоспособность и готовность трудиться, негативно влияет на их удовлетворенность трудом в целом, то это рутинность деятельности и необходимость решения неинтересных задач, нередко возникающая сверхурочная работа, чрезмерная интенсивность труда, отсутствие возможности обмена мнениями с коллегами.

Большинство респондентов отмечали, что в своей профессиональной деятельности они ориентированы скорее на профессиональный рост «...возможность изучить что-то новое, возможность развиваться...», а не на построение вертикальной карьеры. Так, один из участников исследования говорил: *«Я программист-разработчик... выше просто некуда или дальше становиться только руководителем, а это уже не интересно»*. Также следует отметить, что опрошенные больше отдают предпочтение внутрипрофессиональной мобильности, нежели межпрофессиональной, то есть насчет смены профессии многие и не думают, а хотят развиваться лишь в сфере программирования.

В ходе исследования нам удалось определить существующие и желаемые методы мотивации к трудовой деятельности.

Так, опрошенные отмечали, что в их организациях нередко проводят корпоративные мероприятия, направленные на сплочение коллектива и поддержание неформальных коммуникаций между коллегами, их особый вклад находит публичное признание, сопровождается похвалой и иногда подкрепляется и материальными стимулами, например, предоставлением скидок на продукцию компании. Однако все опрошенные полагают, что это создает благоприятную атмосферу, но не всегда мотивирует. Желаемыми же методами мотивации программисты назвали: наличие возможности наставничества, хотя бы в момент входа в профессию или в организацию, правильное распределение труда и отдыха, а также актуализировали важность таких стимулов, как премирование по результатам проектов и обеспечение возможности получать стабильно высокий доход.

Хочется отметить, что сегодня крупные IT-компании огромное внимание уделяют разработке систем мотивации своих сотрудников, в основе которых, лежит единство профессионалов в решении не столько локальных проблем отдельной профессиональной общности, сколько глобальных проблем, например, ориентация на рациональное потребление, забота об экологии, ориентация на здоровый образ жизни и многое другое.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что гипотеза о том, что наибольшее влияние на трудовую мотивацию к трудовой деятельности оказывают творческие методы, не подтвердилась, так как наибольшее влияние оказывают социальные методы, такие как наличие возможности работать в команде и предоставление возможности гибкого графика, возможность удаленного формата работы, а также возможность максимально зарабатывать.

Библиографический список:

1. Земнухова Л.В. Айтишники чаще любят свою работу»: к обсуждению результатов исследования // Петербургская социология сегодня. – 2013. – № 4 (421). – С 88 – 115.

2. Земнухова Л.В. Работники сферы информационных технологий как профессиональная общность в современном обществе // Петербургская социология сегодня. – 2010. – № 2 (440). – С. 402 – 420.

3. Что ждет наём в IT-сфере в 2026 году: основные тенденции Режим доступа: URL: <https://potok.io/blog/hr-trends/chto-zhdet-nayom-v-it-sfere-v-2026-godu-osnovnye-tendenczii/> (дата обращения: 29.08.2026).