

Условия формирования мотивационных установок будущих ИТ-специалистов в регионе (на примере Ульяновской области)

Научный руководитель – Ахметшина Екатерина Рифовна

Спирин Анатолий Сергеевич

Студент (бакалавр)

Ульяновский государственный технический университет, Гуманитарный факультет,
Кафедра политологии, социология и связи с общественностью, Ульяновск, Россия

E-mail: tolyan.spirin@mail.ru

Актуальность темы заключается в том, что внедрение ИТ-технологий в российскую экономику привело к тому, что в последние годы отрасль ИТ имеет все предпосылки стать экспортной - объём экспорта к 2016-ому году достиг 7 миллиардов долларов, уступив только экспорту вооружений. Вместе с тем ощущается дефицит ИТ-специалистов: по стране прирост количества ИТ-специалистов за 2015-2016 годы составил 3,6%, а ежегодная потребность в ИТ-специалистах растёт ежегодно на 25%. В Ульяновской области ежегодный дефицит специалистов ИТ-отрасли составляет 500-600 человек, в то время как вузы выпускают по ИТ-профилям ежегодно около 350-400 человек.

Высокие темпы роста ИТ-отрасли в России требуют квалифицированных кадров: HR-менеджерам и владельцам ИТ-компаний приходится искать сотрудников не только на рынке труда, но и обращаться к студентам старших курсов или только окончившим высшие учебные заведения молодым специалистам, что позволяет временно покрыть нынешний кадровый дефицит ИТ-специалистов в России, а также получить «кадровую гибкость» для последующего развития компании. Это порождает необходимость интенсивной работы HR-служб с будущими ИТ-специалистами, которые в ближайшей перспективе придут в отрасль. Для выстраивания результативной работы по управлению персоналом важно знать, какие трудовые ценности имеют представители данной социальной группы, и понимать мотивационные установки, которые важны при трудоустройстве молодому специалисту.

Цель статьи - выявление основных мотивационных установок будущих ИТ-специалистов при выборе компании-работодателя. Объектом изучения были выбраны мотивационные и ценностные установки будущих ИТ-специалистов. Предмет изучения - характер трудовых ценностей будущих ИТ-специалистов по отношению к компаниям-работодателям ИТ-отрасли.

Дадим определение понятию «мотивационная установка». Так, исследователь Согачёва О.В. определяет мотивационные установки как постоянно существующее психологическое состояние, побуждающее на достижение тех или иных целей и обладающее долгосрочным эффектом [1]. Исследователи Сорокина Г.П., Захаров А.В., Громова А.А. предлагают следующее определение мотивационных установок - это совокупность мотивов к конструктивной деятельности [2].

Вопрос выявления мотивационных установок будущих ИТ-специалистов, которые в настоящее время обучаются в вузах, слабо раскрыт в исследованиях, особенно с учётом региональной специфики. Тем не менее, проведённое автором в начале 2017-го года в составе исследовательской группы социологическое исследование на базе Ульяновского государственного технического университета (выборка - 488 опрошенных среди студентов технических направлений) показало, что среди студентов-программистов основной мотивационной установкой является заработная плата (48%), а также высокий профессиональный и социальный статус (30%) [3].

Интересные результаты демонстрирует проведённое в конце 2017-го года авторское социологическое исследование «Факторы эффективного формирования и продвижения HR-бренда IT-компаний среди групп целевой общественности». Было опрошено 440 обучающихся на IT-направлениях в городе Ульяновске на различных ступенях образования: среднего, среднего специального и высшего. Данные наглядно показали, что основными мотивационными установками для будущих специалистов IT-отрасли при выборе места работы являются: высокий уровень заработной платы (87%), возможность профессионального и карьерного роста (78%), техническая оснащённость рабочего места (73%), возможность заниматься значимыми для общества проектами (71%) и желание применять в работе весь спектр имеющихся навыков и способностей, приобретённых во время обучения (77%).

В результате в системе мотивационных установок и трудовых ценностей будущих IT-специалистов можно выделить следующие характерные особенности: мотивационные установки при поиске работы и непосредственной работе в IT-отрасли начинают различаться при изменении трёх параметров будущих специалистов: возраст, наличие и продолжительность опыта в разработке и программировании, а также наличие и продолжительность трудового опыта в IT-отрасли во время обучения. Связь между запросом на высокую зарплату и наличием стажа в IT-отрасли является обратно пропорциональной - чем выше трудовой стаж будущих специалистов, тем ниже становится запрос на высокую зарплату, и наоборот.

Таким образом, мы можем заключить, что будущие сотрудники и специалисты IT-отрасли, которые в данный момент обучаются в высших и среднепрофессиональных учебных заведениях, в первые годы после выпуска ставят финансовый аспект своей профессиональной деятельности выше всего. Но в дальнейшем на первый план могут выйти другие трудовые ценности: работа над интересными для разработчиков и значимых для общества проектами, достаточное техническое оснащение для выполнения задач, желание развиваться профессионально, применять все полученные в ходе обучения по специальности навыки.

С учётом таких мотивационных установок в среде будущих IT-специалистов HR-менеджерам и владельцам IT-компаний уже сегодня необходимо обратить пристальное внимание на формирование бренда своей компании как работодателя: учитывать мотивационные установки молодых специалистов в своём HR-бренде и транслировать релевантные данной аудитории ценности своей компании. Стоит обратить внимание на каналы донесения этих ценностей, используя более популярные среди будущих IT-специалистов каналы коммуникации (мессенджеры, социальные сети, наиболее часто посещаемые сервисы). Также стоит отметить возможность более плотного сотрудничества IT-компаний с вузами для постепенного вовлечения студентов IT-профилей в корпоративную среду компании во время их обучения.

Источники и литература

- 1) Согачёва О.В. Методологический подход к управлению персоналом предприятия: выявление ценностных ориентаций и мотивационных установок коллектива в системе менеджмента организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, 2015. - №4. - С 211-215;
- 2) Сорокина Г.П., Захаров А.В., Громова А.А. Инструменты оценки степени сонаправленности векторов корпоративной философии и мотивационной установки работника

// Известия Московского государственного технического университета МАМИ, 2012. - №8. – С 13-18.

- 3) Спирин А.С. Трудовые ценности как часть профессиональных компетенций современных инженеров: поколенческий подход. // Международная научно-практическая конференция "Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе, 2017. - №1. – С 72-75