



## Социально-профессиональные установки работников ИТ-сферы: половозрастной аспект

И. Е. Золин<sup>✉1</sup>, А. А. Иудин<sup>2</sup>, Р. Ф. Мехтиев<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС

<sup>2</sup>Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского,

Нижний Новгород, Российская Федерация

✉ [iz.iz2016@yandex.ru](mailto:iz.iz2016@yandex.ru)

### Аннотация

**Введение.** Рынок труда ИТ-специалистов характеризуется острым дефицитом кадров. Это обуславливает рост уровня оплаты труда в данной сфере, высокую профессиональную мобильность работников, увеличение доли специалистов с недостаточным уровнем квалификации, а также приток сотрудников, чья трудовая мотивация не всегда связана с устойчивым профессиональным интересом. В сложившихся условиях наблюдаются быстрые изменения гендерных и возрастных характеристик работников, занятых в разработке и внедрении цифровых технологий.

**Цель.** Выявить социально-профессиональные установки работников ИТ-сферы разных половозрастных групп.

**Методы.** В ходе исследования проведен онлайн-опрос специалистов (194 респондента) предприятий и подразделений, занимающихся разработкой, внедрением и организационно-технологическим сопровождением ИТ-продуктов. Выборка – целевая. В процессе выделения социально-демографических групп был использован метод парных статистических группировок.

**Результаты.** Установлено, что растущий рынок труда в ИТ-сфере имеет выраженные социально-демографические характеристики и пополняется преимущественно за счет молодежи и в первую очередь молодых женщин. Выявлено, что большинство представителей выделенных групп склонны не менять профиль своей деятельности, предпочитая постоянно повышать уровень квалификации. Характерный для ИТ-сферы дистанционный формат работы является привлекательным для юных (19–32 года) мужчин и молодых (33–40) и зрелых (41–50 лет) женщин. Молодые и зрелые мужчины, а также юные женщины предпочитают гибридный формат.

**Научная новизна** состоит в выявлении специфических особенностей социально-профессиональных установок ИТ-специалистов разных половозрастных групп, которые будут определять основные тренды развития рынка труда в ИТ-сфере.

**Практическая значимость.** Результаты исследования могут быть использованы в деятельности органов государственной власти всех уровней при разработке программ развития рынка труда ИТ-специалистов в новых технологических условиях.

**Ключевые слова:** ИТ-сфера, ИТ-специалисты, рынок труда в ИТ-сфере, социально-профессиональные установки, дистанционная работа, гибридный формат работы, половозрастные особенности

**Для цитирования:** Золин И. Е., Иудин А. А., Мехтиев Р. Ф. Социально-профессиональные установки работников ИТ-сферы: половозрастной аспект // Профессиональное образование и рынок труда. 2026. Т. 14. № 1. С. 112–125. <https://doi.org/10.52944/PORT.2026.64.1.008>

Поступила в редакцию 14 ноября 2025 г.; поступила после рецензирования 29 января 2026 г.; принята к публикации 30 января 2026 г.

Original article

## Socio-professional attitudes of IT workers: Gender and age aspect

Igor E. Zolin <sup>1</sup> Alexander A. Iudin<sup>2</sup>, Roman F. Mehtiyev<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Nizhny Novgorod Institute of Management – Branch of RANEPA

<sup>2</sup>National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation

 iz.iz2016@yandex.ru

### Abstract

**Introduction.** The labour market for IT specialists is characterized by an acute shortage of personnel. This leads to an increase in wage levels in the sector, high professional mobility of employees, a growing share of specialists with insufficient qualification levels, as well as an inflow of workers whose labour motivation is not always associated with a stable professional interest. Under these conditions, rapid changes are observed in the gender and age characteristics of employees engaged in the development and implementation of digital technologies.

**Aim.** To identify the socio-professional attitudes of IT-sector employees belonging to different gender and age groups.

**Methods.** The study involved an online survey of specialists (194 respondents) from enterprises and divisions engaged in the development, implementation, and organizational and technological support of IT products. The sample was purposive. The method of paired statistical groupings was used to identify socio-demographic groups.

**Results.** It has been established that the growing IT labour market has pronounced socio-demographic characteristics and is replenished primarily by young people, especially young women. It was revealed that most representatives of the identified groups are inclined not to change their professional profile, preferring to continuously improve their qualifications. The remote work format characteristic of the IT sector is attractive to young (19–32 years old) men and to young (33–40 years old) and mature (41–50 years old) women. Young and mature men, as well as young women, prefer a hybrid format.

**Scientific novelty** The study reveals specific features of the socio-professional attitudes of IT specialists from different gender and age groups, which will determine the main trends in the development of the IT labour market.

**Practical significance.** The results of the study can be used by public authorities at all levels in developing programs for the development of the IT labour market under new technological conditions.

**Keywords:** IT sector, IT specialists, IT labour market, socio-professional attitudes, remote work, hybrid work format, gender and age characteristics

**For citation:** Zolin, I. E., Iudin, A. A., & Mehtiyev, R. F. (2025). Socio-professional attitudes of IT workers: Gender and age aspect. *Vocational Education and Labour Market*, 14 (1), 112–125. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2026.64.1.008>

Received November 14, 2025; revised January 29, 2026; accepted January 30, 2026.

## Введение

Растущая народнохозяйственная значимость цифровых технологий требует все большего внимания к себе в плане решения комплекса сопряженных проблем, ключевой из которых на протяжении уже многих лет остается проблема дефицита квалифицированных кадров (Золин, 2019; Поздеева и др., 2024; Шекайро, 2023). Сложность и количество задач растут столь быстро, что никакой количественный рост не способен обеспечить эффективную загрузку ИТ-сферы кадрами в ближайшем будущем (Земнухова, 2013; Шестова, 2024). При этом как бы ни были совершенны цифровые технологии и как бы ни были широки рамки осуществляемых ими логических функций, они остаются лишь орудием человеческого мозга, дополнением его способностей решать все более и более усложняющиеся технические, технологические и, связанные с этим, организационные задачи. В связи с этим перманентным усложнением большой интерес представляют вопросы социальных и профессиональных ориентаций работников ИТ-сферы.

*Цель исследования* – определить социально-профессиональные установки работников ИТ-сферы с учетом гендерных и возрастных характеристик.

## Методы

Исследование осуществлено в марте–апреле 2025 г. методом онлайн-опроса, выборка целевая. В опросе приняло участие 194 специалиста ИТ-отрасли в Нижнем Новгороде, занимающихся решением сложных профессиональных задач и имеющих достаточно высокую квалификацию. Профиль их деятельности был связан с разработкой (24,7 %) и внедрением (14,4 %) ИТ-продуктов, разработкой организационно-распорядительной документации (1,5 %), администрированием информационных систем (17,1 %) и сетевым администрированием (13,9 %), кибербезопасностью (10,8 %) и проектированием информационных систем (5,7 %). К другим областям цифровой сферы отнесены 11,9 % респондентов. Больше половины из всех опрошенных (59,3 %) работали в специализированных ИТ-компаниях, 39,7 % – в ИТ-отделах непрофильных компаний. Большинство опрошенных – мужчины (65,5 %). Выборка в целом отражает профиль занятости и реальное гендерное соотношение работников данного сегмента рынка труда в среднем по России.

## Результаты и обсуждение

Для проведения сравнительного анализа все респонденты были разделены на 8 групп по признакам пола и возраста. Выделенным возрастным группам были присвоены следующие условные наименования: юные (19–32 года), молодые (33–40 лет), зрелые (41–50 лет) и пожилые (51 и более лет). Понятно, что тридцатилетних работников едва ли можно назвать юными, но относительно других возрастных групп они являются самыми юными, их трудовой стаж после получения вузовского диплома составляет не более 10 лет. К группе «молодых» отнесены работники, чей трудовой стаж составляет 10–20 лет, к «зрелым» – 20–30

лет, к «пожилым» – более 30 лет. Очевидно, что в области разработки цифровых технологий маловероятна большая текучесть кадров, и хотя люди могут переходить из одной фирмы в другую, чаще всего они не меняют профиль своей деятельности, постоянно повышая уровень своей профессиональной квалификации. Это обстоятельство позволяет увидеть определенную динамику движения кадров в данном сегменте рынка труда.

Таблица 1/ Table 1

Выборка: половозрастной состав, %  
Sample: gender and age composition, %

Возрастные группы	Выборка	Мужчины	Женщины
Юные (19 лет – 32 года)	25	20	33
Молодые (33 года – 40 лет)	33	28	42
Зрелые (41 год – 50 лет)	24	28	17
Пожилые (51 год и более)	18	23	9

Примечание: здесь и далее составлено авторами по данным, полученным в ходе исследования

Обращает на себя внимание половозрастной состав. Так, мужчины примерно поровну распределены между всеми возрастными группами и лишь немного повышена доля молодых мужчин, что, видимо, связано с государственной стратегией, направленной на интенсификацию научно-технических разработок в целях обеспечения технологического суверенитета страны (табл. 1). Кстати, и доля женщин этой возрастной группы заметно повышена, но в целом возрастной состав женщин явно смещен в сторону юных и молодых. Значительно реже в данной отрасли работают женщины зрелых и, особенно, пожилых возрастных групп.

Таблица 2 / Table 2

Мужчины и женщины, работающие в компаниях разного размера, %  
Men and women working in companies of different sizes, %

Численность (чел.)	Выборка	Мужчины				Женщины			
		Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые	Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые
1–10	7	0	11	6	7	0	7	9	17
11–50	14	12	3	20	17	5	21	27	33
51–100	11	8	9	11	10	14	18	0	33
101–250	16	12	23	14	14	27	4	45	0
251–600	13	12	11	9	17	14	18	0	17
601–1500	13	23	9	17	10	9	11	18	0
1501–9000	12	12	20	14	17	5	11	0	0
10 тыс. и более	11	23	14	6	3	27	7	0	0
Нет ответа	2	0	0	3	3	0	4	0	0

Эта закономерность находит свое продолжение в размерах предприятий, в которых работают представители разных возрастных групп.

Пожилые женщины чаще всего работают в небольших фирмах, в которых, очевидно, начинали свою трудовую деятельность (табл. 2). Зрелые женщины немного чаще задействованы в малых и средних компаниях (600–1500 чел.). Юные женщины, как и юные мужчины, чаще всего работают в самых крупных компаниях, что сопряжено с интенсивным ростом таких компаний, активно привлекающих молодежь. В целом мужчины, которых в IT-отрасли больше, распределяются ближе к среднестатистическим характеристикам.

Таблица 3 / Table 3

Направления работы мужчин и женщин в IT-отрасли, %  
Areas of work for men and women in the IT industry, %

Сфера деятельности	Выборка	Мужчины				Женщины			
		Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые	Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые
Разработка IT-продуктов	25	23	26	17	17	36	36	18	33
Разработка организационно-распорядительной документации	2	0	0	0	3	0	4	9	0
Внедрение IT-продуктов	14	12	11	0	14	27	25	36	0
Администрирование информационных систем	17	27	9	26	14	18	11	9	33
Сетевое администрирование	14	4	17	23	24	5	7	0	17
Кибербезопасность	11	31	20	11	3	5	0	0	0
Проектирование информационных систем	6	0	11	6	7	0	4	9	0
Другое	12	4	6	17	17	9	14	18	17

Исходя из данных, представленных в табл. 3, женщины чаще, чем мужчины, заняты в области разработки информационных технологий, причем это свойственно как пожилым женщинам (83 % против 59 % по выборке), так и молодым (86 %) и юным (73 %). Зрелые женщины примерно поровну распределены между компаниями, занимающимися информационными технологиями (55 %), и IT-отделами непрофильных компаний (45 % против 40 %).

Юные и молодые женщины чаще всего занимаются разработкой и внедрением IT-продуктов. Зрелые женщины чаще всех занимаются разработкой организационно-распорядительной документации и проектированием информационных систем, а пожилые женщины – администрированием информационных систем.

Для мужчин характерна иная форма занятости. Юные мужчины чаще заняты в компаниях, связанных с разработкой информационных технологий (62 % против 59 % по выборке), а мужчины более старших возрастов чаще работают в IT-отделах непрофильных компаний, при этом вопросами кибербезопасности в этих компаниях чаще занимаются

молодые мужчины. Женщины, за исключением небольшой доли юных женщин, этой проблематикой не занимаются. Сетевое администрирование является прерогативой мужчин старших возрастов – зрелых и пожилых. Впрочем, и пожилые женщины заняты этой работой чаще, чем в среднем по выборке.

Таблица 4 / Table 4

Отношение представителей разных групп к вопросам развития профессиональных навыков, %  
The attitude of representatives of different groups to issues of professional skills development, %

Тезисы	Группы	Не согласны		Затрудняются	Согласны		Индекс	
		Категорически	Скорее		Скорее	Совершенно		
Работа в IT-сфере требует постоянного развития собственных знаний и навыков	Выборка	1	0	1	14	84	0,90	
	Мужчины	Юные	0	0	0	23	77	0,89
		Молодые	0	0	0	11	89	0,95
		Зрелые	0	0	0	14	86	0,93
	Женщины	Пожилые	0	0	3	21	72	0,86
		Юные	5	0	0	5	91	0,88
		Молодые	0	0	0	14	86	0,93
		Зрелые	0	0	0	18	82	0,91
		Пожилые	0	0	0	0	100	1,00
Выборка		11	17	32	22	17	0,09	
Специалисту в IT-отрасли не обязательно иметь высшее образование	Мужчины	Юные	8	12	27	31	23	0,24
		Молодые	11	11	34	23	20	0,15
		Зрелые	14	23	34	17	11	-0,06
	Женщины	Пожилые	10	24	28	24	10	0,00
		Юные	5	23	32	27	14	0,11
		Молодые	14	11	32	14	29	0,17
		Зрелые	18	9	36	27	9	0,00
		Пожилые	17	33	50	0	0	-0,34
		Выборка	10	23	40	13	13	-0,02
Для освоения новых навыков в IT-сфере эффективнее их изучать самостоятельно через интернет, чем на обучающей платформе	Мужчины	Юные	8	8	54	15	15	0,11
		Молодые	3	23	34	20	20	0,16
		Зрелые	6	34	43	9	9	-0,09
	Женщины	Пожилые	14	21	34	21	7	-0,07
		Юные	9	41	23	0	27	-0,03
		Молодые	18	18	39	14	11	-0,09
		Зрелые	0	18	64	18	0	0,00
		Пожилые	50	17	33	0	0	-0,59

Несомненный интерес представляет реакция представителей разных половозрастных групп на серию тезисов, связанных с вопросами развития профессиональных навыков работников ИТ-отрасли (20 тезисов), проблем управления коллективом (16 тезисов) и отношением представителей этих групп к вопросам внедрения дистанционных форм работы (7 тезисов). В анкете предлагалась 5-балльная шкала с вариантами ответов от «Категорически не согласны» до «Совершенно согласны».

В качестве примера сравним ответы представителей разных групп по трем тезисам. Так, тезис «Работа в ИТ-сфере требует постоянного развития собственных знаний и навыков» вызывает максимальную степень согласия, однако некоторое количество юных женщин выразили категорическое неприятие этого утверждения, а часть юных мужчин оказались не вполне уверенными в справедливости данного высказывания (табл. 4). Наибольшая доля сомнений в справедливости этого тезиса характерна и для пожилых мужчин, в отличие от полностью согласных пожилых женщины, на что указывает индекс согласия<sup>1</sup>.

Неожиданно велик разброс мнений по поводу тезиса о том, что «Специалисту в ИТ-отрасли не обязательно иметь высшее образование». Хорошо известно, что эта отрасль является одной из самых наукоемких и уже это обстоятельство формирует мнение, что именно здесь работают наиболее квалифицированные кадры, имеющие хорошее образование. Действительно, 97 % респондентов имеют высшее образование. Однако лишь 39 % респондентов более-менее активно соглашались с этим тезисом, 40 % сомневаются и треть не согласны. Чаще соглашались с отсутствием необходимости работникам ИТ-отрасли иметь высшее образование юные и молодые как мужчины, так и женщины. Следует отметить, что юные участники опроса чаще имеют высшее образование в объеме бакалавриата (44 %) или магистратуры (36 %), а молодые – специалитета (39 %) или бакалавриата (35 %).

Тезис о том, что «Для освоения новых навыков в ИТ-сфере эффективнее изучать их самостоятельно через интернет, чем на обучающей платформе», вызвал большие сомнения. И здесь опять молодые мужчины склонны подчас соглашаться с этим, в отличие от женщин. Более последовательны в выражении пожилые женщины, их среднестатистический ответ можно интерпретировать как «Хотя и не категорически, но в целом не согласны». Смягчило уровень несогласия то, что треть пожилых женщин затруднились с ответом. Наиболее высокий уровень сомнений по этому поводу сформулировали зрелые женщины, 2/3 из которых высказали сомнение, а оставшаяся треть поровну разделилась между умеренным согласием и умеренным несогласием.

В целом важнее просматривать оценки согласия или несогласия по всему комплексу оценок, и эти оценки в половозрастном разрезе целесообразно рассматривать в размерности индексов согласия. Следует отметить, что эти вопросы более активно обсуждались женщинами, чем мужчинами, причем позиции женщин разных возрастов тоже значительно разнятся.

<sup>1</sup> Индекс согласия рассчитывается как среднее арифметическое данных с использованием шкалы: категорически не согласен (-1 балл), в основном не согласен (-0,5 балла), затрудняюсь оценить (0 баллов), в основном согласен (0,5 баллов), совершенно согласен (1 балл).

Таблица 5 / Table 5  
Мнения женщин о развитии профессиональных навыков в IT-отрасли,  
индекс согласия  
Women's opinions on the development of professional skills in the IT  
industry, consent index

Тезисы	Выборка	Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые
Наличие наставника на работе является важным фактором для адаптации и освоении новых знаний на рабочем месте	0,65	0,82	0,76	0,69	0,84
Молодым людям (до 35 лет) легче осваивать новые навыки, чем более старшему поколению	0,51	0,65	0,56	0,55	0,66
На работе у меня хватает времени только для решения текущих задач	0,20	0,32	0,20	0,50	0,67
Образовательные очные платформы эффективны для развития своих навыков в сфере IT	0,45	0,57	0,48	0,46	0,84
Я проходил обучение на образовательных платформах (онлайн/очных) за собственный средства	0,04	0,30	0,01	0,32	0,33
Образовательные очные платформы эффективнее онлайн платформ	0,32	0,28	0,29	0,32	0,59
Для получения профессиональных навыков необходимо начинать работать еще в процессе обучения в вузе	0,60	0,52	0,49	0,82	0,84
Образовательные онлайн платформы эффективны для развития своих навыков в сфере IT	0,34	0,34	0,51	0,32	0,50
Программа вуза должна обеспечивать выпускников всеми необходимыми знаниями для трудоустройства на работу	0,62	0,79	0,70	0,55	0,75
Работа в IT-сфере требует постоянного развития собственных знаний и навыков	0,90	0,88	0,93	0,91	1,00
Системные знания, приобретенные в вузе, помогают в рабочей деятельности	0,33	0,29	0,21	0,50	0,42
Технические знания, приобретенные в вузе, помогают в рабочей деятельности	0,44	0,47	0,43	0,45	0,50
Работа обеспечивает развитие моих знаний и навыков	0,45	0,57	0,48	0,41	0,50
Компания поощряет мое желание в прохождении обучения на образовательных платформах	0,32	0,54	0,38	0,36	0,16
Компания навязывает мне необходимость в прохождении обучения на образовательных платформах	-0,40	-0,66	-0,34	-0,32	-0,67
На работе у меня достаточно свободного времени, чтобы осваивать новые знания и навыки, не связанные с основными задачами.	-0,04	-0,28	0,07	-0,23	-0,41
Компания позволяет мне самостоятельно выбрать курсы необходимые мне для обучения на образовательных платформах	0,22	0,16	0,25	0,32	-0,16
Специалисту в IT-отрасли не обязательно иметь высшее образование	0,09	0,11	0,17	0,00	-0,34
Я проходил обучение на образовательных платформах (онлайн/очных) за корпоративный счет	0,20	0,23	0,38	-0,09	-0,25
Для освоения новых навыков в IT-сфере эффективнее их изучать через интернет, чем на обучающей платформе	-0,02	-0,03	-0,09	0,00	-0,59

Пожилые женщины чаще всех отмечают, что на работе у них хватает времени только для решения текущих задач (табл. 5). Они часто отмечают, что молодым людям легче осваивать новые навыки, однако активно соглашаются с тем, что наличие наставника является важным фактором для адаптации на рабочем месте и что специалисту в IT-отрасли не обязательно иметь высшее образование. Чаще всех они считают, что образовательные очные платформы эффективнее онлайн-платформ, что они проходили обучение на образовательных платформах, причем за собственные средства и активно возражают против того, что проходили обучение на образовательных платформах за корпоративный счет. Компания не навязывает им необходимость в прохождении обучения на образовательных платформах, не стимулирует самостоятельно выбирать необходимые курсы для обучения на образовательных платформах и не поощряет таких желаний. Они весьма активно возражают против того, что для освоения новых навыков в IT-сфере эффективнее их изучать самостоятельно через интернет, чем на обучающей платформе, являясь сторонниками традиционных форм профессионального обучения, и чаще всех отмечают, что для получения профессиональных навыков необходимо начинать работать еще в процессе обучения в вузе.

Юные женщины соглашаются (но менее активно, чем пожилые) с тем, что молодым нужен наставник, что молодые лучше осваивают новые навыки и что на работе у юных женщин хватает времени только для решения текущих задачи и совсем нет времени, чтобы осваивать новые знания и навыки, не связанные с основными задачами, а развитие знаний и навыков им обеспечивает прежде всего работа. Как и пожилые женщины, многие юные проходили обучение на образовательных платформах за собственные средства, считают, что образовательные очные платформы эффективны для развития навыков в сфере IT, и чаще всех отмечают, что компания поощряет их желание обучаться на образовательных платформах. Все женщины, особенно юные, склонны считать, что программа вуза должна обеспечивать выпускников всеми необходимыми знаниями для трудоустройства на работу. Мужчины с этим соглашаются значительно реже.

Молодые женщины чаще других женщин отмечают, что они проходили обучение на образовательных платформах за счет фирмы, что эти платформы эффективны для развития навыков в сфере IT и на работе достаточно свободного времени, чтобы осваивать новые знания и навыки. Зрелые женщины загружены работой более основательно и не так активно, но нередко говорят, что на работе у них хватает времени только для решения текущих задач. Зрелые женщины, как и пожилые, проходили обучение на образовательных платформах за собственные средства. Как и пожилые, они считают, что для получения профессиональных навыков необходимо начинать работать еще в процессе обучения в вузе. Но чаще пожилые отмечают, что системные знания, приобретенные в вузе, помогают в рабочей деятельности. Чаще других женщин зрелые отмечают, что компания позволяет им самостоятельно выбирать курсы для обучения на образовательных платформах.

Юные мужчины чаще всех говорят о том, что они проходили обучение на образовательных платформах за корпоративный счет (табл. 6).

Остальные респонденты говорят об этом реже, хотя этот тезис поддержали также зрелые мужчины и молодые женщины.

Мнение о том, что компания навязывает своим сотрудникам прохождение обучения на образовательных платформах, не является популярным, но и не абсолютно неприемлемым. Наряду с юными женщинами зрелые мужчины склонны соглашаться с тем, что компания поощряет желание сотрудников в прохождении обучения на образовательных платформах и с тем, что образовательные очные платформы эффективны для развития навыков в сфере ИТ.

Таблица 6 / Table 6

Мнения мужчин о развитии профессиональных навыков в ИТ-отрасли,  
индекс согласия  
Men's opinions on the development of professional skills in the IT industry,  
consent index

Тезисы	Выборка	Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые
Для получения профессиональных навыков необходимо начинать работать еще в процессе обучения в вузе	0,60	0,69	0,57	0,66	0,56
Образовательные очные платформы эффективны для развития своих навыков в сфере ИТ	0,45	0,29	0,46	0,50	0,38
Технические знания, приобретенные в вузе, помогают в рабочей деятельности	0,44	0,46	0,27	0,56	0,48
Системные знания, приобретенные в вузе, помогают в рабочей деятельности	0,33	0,22	0,15	0,43	0,51
Образовательные очные платформы эффективнее онлайн платформ	0,32	0,11	0,34	0,46	0,34
Компания поощряет мое желание в прохождении обучения на образовательных платформах	0,32	0,24	0,28	0,37	0,14
Компания позволяет мне самостоятельно выбрать курсы необходимые мне для обучения на образовательных платформах	0,22	0,16	0,06	0,36	0,25
Я проходил обучение на образовательных платформах (онлайн/очных) за корпоративный счет	0,20	0,45	0,14	0,32	-0,12
Специалисту в ИТ-отрасли не обязательно иметь высшее образование	0,09	0,24	0,15	-0,06	0,00
Я проходил обучение на образовательных платформах (онлайн/очных) за собственные средства	0,04	-0,05	0,15	0,07	-0,38
Для освоения новых навыков в ИТ-сфере эффективнее их изучать самостоятельно через интернет, чем на обучающей платформе	-0,02	0,11	0,16	-0,09	-0,07
На работе у меня достаточно свободного времени, чтобы осваивать новые знания и навыки, не связанные с основными задачами	-0,04	-0,05	-0,08	0,07	0,02
Компания навязывает мне необходимость в прохождении обучения на образовательных платформах	-0,40	-0,32	-0,46	-0,24	-0,34

Пожилые мужчины, как и пожилые женщины, реже говорят о том, что они проходили обучение на образовательных платформах за корпоративный счет и что компания поощряет их желание в прохождении обучения на образовательных платформах. При этом люди старших возрастов чаще всех отмечали, что системные знания, приобретенные в вузе, помогают в рабочей деятельности. Этот тезис наименее охотно поддерживают молодые работники, которые настроены на освоение новых навыков в IT-сфере посредством интернет.

Особенности социально-демографических предпочтений работников явно просматриваются при ответах на вопросы о привлекательности дистанционных форм работы. Мужчины в целом дают ответы, близкие к среднестатистическим, хотя юные мужчины немного чаще соглашались с тем, что дистанционный формат предпочтительнее офисного и для поддержания контакта с коллегами достаточно общаться только дистанционно. В установках молодых и зрелых мужчин просматривается склонность к сочетанию дистанционных и офисных форм работы. Пожилые мужчины более других соглашались только с тем, что офисный формат работы способствует сплочению коллектива, но не соглашались с тем, что решать рабочие задачи в дистанционном формате работы проще, чем в офисе, и с тем, что для поддержания контакта с коллегами достаточно общаться только дистанционно.

В отличие от мужчин женщины демонстрируют гораздо большее разнообразие в оценках и поэтому их ответы заслуживают более пристального внимания (см. табл. 7).

*Таблица 7 / Table 7*

Мнения женщин о дистанционной форме работы, индекс согласия  
Women's opinions on remote work, consent index

Тезисы	Выборка	Юные	Молодые	Зрелые	Пожилые
Дистанционный формат предпочтительнее офисного	0,17	0,13	0,38	0,41	0,01
Офисный формат работы обеспечивает сплочивание коллектива	0,33	0,46	0,35	0,09	0,75
Гибридный формат работы предпочтительнее дистанционного	0,33	0,60	0,23	0,32	0,50
Наличие дистанционного формата работы является приоритетным при выборе места работы	0,15	0,29	0,27	0,41	-0,25
Сотрудникам достаточно эпизодически встречаться в офисе для обсуждения рабочих вопросов	0,24	0,26	0,32	0,50	-0,25
Решать рабочие задачи в дистанционном формате работы проще, чем в офисе	-0,18	-0,28	0,02	0,32	-0,67
Для поддержания контакта с коллегами достаточно общаться только дистанционно	-0,10	0,00	0,08	0,14	-0,84

Юные женщины значительно чаще отмечают, что гибридный формат работы предпочтительнее дистанционного. Соглашались они и с тем, что офисный формат работы обеспечивает сплочивание коллектива, но в их позиции нет явных предпочтений ни дистанционной, ни офисной

формы работы. Явное предпочтение дистанционной работы просматривается в установках молодых и, особенно, зрелых женщин. Эти предпочтения связаны с тем, что в центре установок большинства работниц – семья и дети, Пожилые женщины, имеющие, как правило, уже взрослых детей, готовы посвящать все свое внимание работе. Они готовы согласиться с тем, что гибридный формат работы предпочтительнее дистанционного, который для них абсолютно неприемлем. Все эти предпочтения имеют место и у пожилых мужчин, но у женщин это выражено гораздо ярче.

## Заключение

Полученные результаты согласуются с исследованиями других авторов (Варавва, 2023; Дерюгин и др., 2023; Земнухова, 2010) в части рассмотрения работников ИТ-сферы в качестве особой социально-профессиональной группы, представители которой обладают специфическим набором знаний, компетенций, соответствующих запросам новой модели развития.

Вместе с тем к проблеме социально-профессиональных установок специалистов ИТ-сферы мы подошли с более широких позиций, учитывающих происходящие в последнее время изменения гендерных и возрастных характеристик работников. Категорирование работников ИТ-сферы по половозрастным признакам позволило более детально представить специфику данного сегмента рынка труда, которому присущи:

- ориентация на молодость;
- ориентация на саморазвитие;
- ориентация на дистанционные методы работы;
- ориентация на трудовой коллектив;
- поддержка фирмой профессионального развития.

Результаты исследования в части, связанной с анализом мотивационной структуры работников ИТ-сферы, могут быть весьма полезными для разработки программ профессиональной подготовки и переподготовки специалистов данного профиля, а также использованы при прогнозировании развития кадрового потенциала данной отрасли в новых технологических условиях.

## Список литературы

1. Варавва М. Ю. Кадровый разрыв: масштабы и факторы дефицита ИТ-кадров в России // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2023. Т. 20. № 4(130). С. 171–180. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2023-4-171-180>
2. Дерюгин П. П., Баннова О. С., Маранчак А. Г. Социально-профессиональная группа ИТ-специалистов: концептуализация теоретико-методологических оснований исследования // Дискурс. 2023. Т. 9. № 2. С. 78–92. <http://doi.org/10.32603/2412-8562-2023-9-2-78-92>
3. Земнухова Л. В. Работники сферы информационных технологий как профессиональная общность в современном обществе // Петербургская социология сегодня. 2010. Т. 1. С. 398–416.
4. Земнухова Л. В. ИТ-работники на рынке труда // Социология науки и технологий. 2013. Т. 4. № 2. С. 77–90.

5. Золин И. Е. К вопросу о научно-техническом прогрессе, рынке труда и технологическом отставании России // Вестник университета. 2019. № 9. С. 118–124. <http://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-9-118-124>
6. Поздеева С. Н., Зайчикова И. В. Вузовская подготовка ИТ-специалистов в современных условиях // Известия Байкальского государственного университета. 2024. Т. 34. № 1. С. 71–77. [http://doi.org/10.17150/2500-2759.2024.34\(1\).71-77](http://doi.org/10.17150/2500-2759.2024.34(1).71-77)
7. Шекайро М. Б. Воздействие цифровых технологий на качество человеческих ресурсов // Креативная экономика. 2023. Т. 17. № 12. С. 4451–4464. <http://doi.org/10.18334/ce.17.12.120160>
8. Шестова Е. П. Особенности рынка труда ИТ-специалистов в российской экономике // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 3. С. 349–360. <http://doi.org/10.18334/et.11.3.120612>

## References

- Deryugin, P. P., Bannova, O. S., & Maranchak, A. G. (2023), Socio-professional group of it specialists: Conceptualization of the theoretical and methodological foundations of the study. *Discourse*, 9(2), 78–92. (In Russ.) <http://doi.org/10.32603/2412-8562-2023-9-2-78-92>
- Pozdeeva, S. N., & Zaichikova, I. V. (2024). Training of IT specialists at the university in modern conditions. *Bulletin of Baikal State University*, 34(1), 71–77. (In Russ.) [http://doi.org/10.17150/2500-2759.2024.34\(1\).71-77](http://doi.org/10.17150/2500-2759.2024.34(1).71-77)
- Shekairo, M. B. (2023). The impact of digital technologies on the quality of human resources. *Creative Economy*, 17(12), 4451–4464. (In Russ.) <http://doi.org/10.18334/ce.17.12.120160>
- Shestova, E. P. (2024). The peculiarities of the labor market of IT specialists in the economy of the Russian Federation. *Russian Journal of Labour Economics*, 11(3), 349–360. (In Russ.) <http://doi.org/10.18334/et.11.3.120612>
- Varavva, M. Y. (2023). Staff Gap: Amounts and Factors of It-Specialists Deficit in Russia. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 4, 171–180. (In Russ.) <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2023-4-171-180>
- Zemnukhova, L. V. (2010). Employers of IT as a professional society. *St. Petersburg Sociology Today*, 2, 402–420. (In Russ.)
- Zemnukhova, L. V. (2013). IT workers in the labor market. *Sociology of Science and Technology*, 4(2), 77–90. (In Russ.)
- Zolin, I. E. (2019). On the issue of scientific and technological progress, the labor market and technological backwardness of Russia. *Vestnik of the University*, 9, 118–124. (In Russ.) <http://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-9-118-124>

## Информация об авторах

**Золин Игорь Евгеньевич**, д-р социол. наук, доцент, профессор кафедры экономики и обеспечения экономической безопасности Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС, ORCID: [https://orcid.org/0000-0001-5793\\_iz.iz2016@yandex.ru](https://orcid.org/0000-0001-5793_iz.iz2016@yandex.ru)

**Иудин Александр Анатольевич**, д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры отраслевой и прикладной социологии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н. И. Лобачевского, ORCID: [https://orcid.org/0000-0003-1925-007X\\_iudin46@mail.ru](https://orcid.org/0000-0003-1925-007X_iudin46@mail.ru)

**Мехтиев Роман Фахраддинович**, аспирант кафедры отраслевой и прикладной социологии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета имени Н. И. Лобачевского, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9464-6437>, mehtiev.rf@yandex.ru

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

### Information about the authors

**Igor E. Zolin**, Dr. Sci. (Sociology), Docent, Professor of the Department of Economics and Economic Security of the Nizhny Novgorod Institute of Management – Branch of RANEPA, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5793>, iz.iz2016@yandex.ru

**Alexander A. Iudin**, Dr. Sci. (Economics), Professor, Professor of the Department of Industrial and Applied Sociology of the National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1925-007X>, iudin46@mail.ru

**Roman F. Mehtiyev**, Postgraduate Student of the Department of Industrial and Applied Sociology of the National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9464-6437>, mehtiev.rf@yandex.ru

**Conflict of interest:** the authors declare that there is no conflict of interest. All authors have read and approved the final version of the manuscript.