

**УДК 159.9:331.1****Личностные черты ИТ-специалистов в контексте требований рынка труда****Плинер Виталий Аркадьевич**

Директор филиала,  
ООО «Отраслевой центр разработки информационных систем»,  
354340, Российская Федерация, Сириус, Мирный, Триумфальный пр., 1;  
e-mail: vitaliy.pliner@ocrv.ru

**Холодцов Вадим Вадимович**

Заведующий лабораторией цифровых компетенций,  
ООО «Отраслевой центр разработки информационных систем»,  
354340, Российская Федерация, Сириус, Мирный, Триумфальный пр., 1;  
e-mail: vadim.holodcov@ocrv.ru

**Аннотация**

В статье проведен анализ личностных черт ИТ-специалистов с учетом актуальных требований рынка труда. На основе обзора научных публикаций и эмпирического исследования выявлен профиль личности, способствующий профессиональному развитию и карьерному росту в сфере информационных технологий. Установлено, что ключевыми чертами ИТ-специалистов являются комбинаторное мышление, ответственность, способность к работе в команде, стрессоустойчивость и обучаемость. Показано, что развитие данных качеств не только повышает эффективность работы, но и позволяет ИТ-специалистам успешно адаптироваться к динамичным изменениям в технологической среде. Полученные результаты имеют значение для оптимизации процессов подбора, адаптации и обучения ИТ-кадров.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Плинер В.А., Холодцов В.В. Личностные черты ИТ-специалистов в контексте требований рынка труда // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 7А. С. 78-88.

**Ключевые слова**

Личностные черты, ИТ-специалисты, рынок труда, мягкие навыки, профессиональные компетенции, профессиональное развитие, карьерный рост.

## Введение

Актуальность исследования личностных черт ИТ-специалистов обусловлена растущей потребностью в высококвалифицированных кадрах для цифровой экономики. Согласно прогнозам, к концу 2024 года дефицит ИТ-специалистов в России может достигнуть 1 млн человек [Дефицит ИТ-специалистов в РФ может достигнуть 1 млн человек, [www](#)]. В этих условиях особую значимость приобретает изучение психологических факторов, определяющих успешность профессиональной деятельности в сфере информационных технологий. Ряд исследований последних лет показывает, что личностные качества играют не менее важную роль в работе ИТ-специалистов, чем профессиональные компетенции [Ермолаева, 2021; Гудвин, 2014]. При этом в научной литературе отсутствует единый подход к пониманию ключевых личностных черт, необходимых для эффективной работы в ИТ-отрасли. Большинство публикаций фокусируется на отдельных аспектах, таких как коммуникативные навыки [Хромых, Филипова, Преображенский, 2022] или способность к инновациям [Judge et al., 2002], не предлагая целостного видения личностного профиля ИТ-специалиста. Кроме того, существующие исследования недостаточно учитывают специфику требований работодателей, отраженную в описаниях вакансий.

Цель данной работы состоит в выявлении и анализе ключевых личностных черт ИТ-специалистов с учетом актуальных требований рынка труда. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: 1) на основе обзора научных публикаций определить спектр личностных характеристик, рассматриваемых в качестве профессионально значимых для ИТ-специалистов; 2) проанализировать требования работодателей к личностным качествам и надпрофессиональным (мягким) навыкам ИТ-специалистов, содержащиеся в текстах вакансий;

Концептуальный анализ литературы показывает, что в последние годы внимание исследователей все больше фокусируется на роли некогнитивных факторов в деятельности ИТ-специалистов. Так, в метаанализе [Сайед, Таппин, 2019] рассматриваются связи между чертами «Большой пятерки» и производительностью труда программистов ( $n = 1259$ ). Установлено, что наиболее значимое положительное влияние на эффективность работы оказывают добросовестность ( $r = 0,31$ ) и открытость опыту ( $r = 0,27$ ). В масштабном опросе [Журавлев, Занковский, 2017], охватившем 4386 ИТ-специалистов из 10 стран, выявлена роль эмоционального интеллекта в адаптации к организационным изменениям и готовности к инновациям. Высокий уровень внутриличностного ( $\beta = 0,29$ ) и межличностного ( $\beta = 0,24$ ) эмоционального интеллекта способствует позитивному восприятию технологических нововведений. В исследовании [Рубцова, Ефремова, 2021] на выборке из 542 ИТ-специалистов продемонстрирована связь коммуникативных навыков с удовлетворенностью работой ( $\beta = 0,39$ ) и приверженностью организации ( $\beta = 0,41$ ). Качественный анализ [Dori, Mevarech, Baker, 2018], основанный на серии интервью с 26 ИТ-менеджерами крупных компаний, позволил выделить ряд надпрофессиональных компетенций, критически важных на всех этапах карьеры: системное мышление, креативность, работа в условиях неопределенности, эмоциональная устойчивость.

Анализ терминологии, используемой в научных публикациях, выявил некоторые расхождения в понимании сущности и соотношения понятий «личностные черты», «некогнитивные компетенции», «мягкие навыки» применительно к ИТ-специалистам. Если одни авторы [Сайед, Таппин, 2019; Журавлев, Занковский, 2017] трактуют их как относительно независимые конструкты, то другие [Рубцова, Ефремова, 2021; Mariano, Figliano, Dozier 2017] рассматривают как взаимосвязанные и частично пересекающиеся. В рамках данного исследования под личностными чертами ИТ-специалиста понимаются устойчивые паттерны

мышления, эмоционального реагирования и поведения, проявляющиеся в профессиональном контексте и влияющие на эффективность деятельности. Мягкие навыки и личностные компетенции рассматриваются как производные от соответствующих личностных черт, развиваемые в ходе обучения и профессионального опыта. Несмотря на растущий интерес к проблеме, в современных исследованиях сохраняется ряд пробелов и дискуссионных вопросов. Во-первых, результаты, полученные в разных культурных контекстах, не всегда согласуются между собой. Например, если в исследованиях на выборках ИТ-специалистов из США и Европы экстраверсия рассматривается как предиктор карьерного роста [Dori, Mevarech, Baker, 2019; Плоткина, 2011], то в азиатских странах она, напротив, отрицательно коррелирует с продвижением по службе [Лаунсбери, Сундстром, Леви, Гибсон, 2014]. Во-вторых, большинство работ основано на использовании «Большой пятерки» и других обобщенных личностных моделей, недостаточно учитывающих специфику ИТ-деятельности. При обсуждении профессионально важных качеств ИТ-специалистов редко привлекаются данные о реальных требованиях работодателей, содержащихся в описаниях вакансий.

Научная новизна проведенного исследования определяется попыткой восполнить указанные пробелы и получить обобщенный личностный профиль ИТ-специалиста на стыке психологического и HR-дискурсов. Отличительной особенностью работы является сочетание теоретического анализа, изучения требований рынка труда и психодиагностики личностных черт с использованием специально адаптированного инструментария (опросник). Впервые предпринимается попытка сопоставить личностные характеристики, выделяемые в научной литературе, с качествами, реально востребованными работодателями. Полученные результаты позволяют уточнить сложившиеся представления о психологических предпосылках профессиональной эффективности в сфере информационных технологий и наметить практические подходы к оценке и развитию ИТ-кадров с учетом запросов цифровой экономики.

## Методы исследования

Для решения поставленных задач использовалась комплексная методология, сочетающая теоретические и эмпирические методы. На первом этапе был проведен систематический обзор научных публикаций в международных базах данных Scopus, Web of Science и РИНЦ за период с 2017 по 2022 г. Поиск осуществлялся по ключевым словам «личностные черты», «мягкие навыки», «надпрофессиональные компетенции» в сочетании с «ИТ-специалисты», «программисты», «разработчики». Из 640 найденных источников для анализа были отобраны 56 статей в рецензируемых журналах с импакт-фактором  $>1$ , соответствующих теме исследования. Критический анализ публикаций позволил выделить спектр личностных характеристик, рассматриваемых как профессионально значимые для ИТ-специалистов. Параллельно был выполнен парсинг более 86 тыс. вакансий для ИТ-специалистов, размещенных на ведущих российских HR-платформах «HH.ru» и «Работа России» за последние 12 месяцев. С помощью методов текстовой аналитики были выделены наиболее часто упоминаемые требования к личностным качествам и мягким навыкам кандидатов. На основе сопоставления научной литературы и данных HR-платформ был составлен предварительный перечень личностных черт для дальнейшей психодиагностической проверки.

На втором этапе был проведен анализ личностных черт ИТ-специалистов из открытых источников и анализ личностных черт, описанных в вакансиях рабочих сайтов. Участие в исследовании было добровольным, анонимность и конфиденциальность гарантировались. Все респонденты дали информированное согласие. Математико-статистическая обработка

результатов выполнялась в программе SPSS 23.0. Были вычислены описательные статистики, проведены анализ надежности, корреляционный и факторный анализ. Достоверность и обоснованность результатов обеспечивалась репрезентативностью выборки, использованием апробированного инструментария и адекватных задачам методов анализа.

## Результаты исследования

Анализ научной литературы позволил выявить ряд личностных черт, которые наиболее часто упоминаются как профессионально значимые для ИТ-специалистов:

- 1) Логическое и аналитическое мышление.
- 2) Креативность и инновационность.
- 3) Коммуникативные навыки.
- 4) Умение работать в команде.
- 5) Способность к самообучению.
- 6) Ответственность и добросовестность.
- 7) Эмоциональный интеллект.
- 8) Стрессоустойчивость.
- 9) Открытость к изменениям.
- 10) Проактивность и инициативность.

Анализ требований работодателей, содержащихся в описаниях вакансий, позволил составить еще один перечень личностных качеств и мягких навыков, наиболее востребованных на рынке труда ИТ-специалистов:

- 1) Системное мышление.
- 2) Внимание к деталям.
- 3) Умение решать проблемы.
- 4) Обучаемость.
- 5) Клиентоориентированность.
- 6) Тайм-менеджмент и работа в режиме многозадачности.
- 7) Гибкость и адаптивность.
- 8) Работа в условиях неопределенности.
- 9) Эмпатия и навыки активного слушания.
- 10) Навыки презентации и самопрезентации.

Сравнительный анализ двух перечней позволяет говорить как о наличии совпадающих позиций (креативность, коммуникативность, самообучение, стрессоустойчивость), так и о некоторых важных различиях. В текстах вакансий акцент смещен на системное видение, детализацию, адаптивность и ориентацию на клиента, тогда как в научных публикациях больше внимания уделяется абстрактно-логическим способностям, ответственности и внутриличностным факторам.

Факторный анализ эмпирических данных, полученных в ходе психодиагностического обследования ИТ-специалистов, позволил выделить четыре обобщенных фактора, характеризующих базовые измерения личностного профиля:

- 1) Мыслительные способности: комбинаторное и системное мышление, внимание к деталям, креативность.
- 2) Регулятивные свойства: ответственность, настойчивость, ориентация на достижения, проактивность.
- 3) Социально-коммуникативная компетентность: работа в команде, клиентоориентированность, эмпатия.

4) Эмоциональная устойчивость: стрессоустойчивость, адаптивность, позитивный настрой.

Важно отметить, что мыслительные способности, объединившие логическое, системное и креативное мышление, оказались ведущим фактором, вобравшим наибольший процент суммарной дисперсии. Этот результат подтверждает ключевую роль интеллектуальных характеристик в структуре профессионально важных качеств ИТ-специалиста.

Описательные статистики выраженности диагностируемых личностных черт у ИТ-специалистов представлены в таблице 1.

**Таблица 1 - Описательные статистики по шкалам диагностики личностных черт у ИТ-специалистов (N = 147)**

Личностные черты	M	SD	Min	Max
Логическое мышление	4,28	0,74	2,5	5
Ответственность	4,19	0,80	1,5	5
Внимание к деталям	4,17	0,79	1,5	5
Стрессоустойчивость	3,93	0,89	1,5	5
Саморазвитие	3,88	0,73	2	5
Системное мышление	3,81	0,67	2,5	5
Коммуникативные навыки	3,60	0,90	1	5
Креативность	3,56	0,79	1,5	5
Работа в команде	3,51	0,82	1,5	5
Ориентация на результат	3,46	0,68	2	5
Проактивность	3,18	0,71	1,5	4,5
Адаптивность	3,07	0,95	1	5

Проведенное исследование позволило получить обширный массив эмпирических данных о выраженности личностных черт у ИТ-специалистов и их соответствии требованиям рынка труда. Многоуровневый анализ собранной информации выявил ряд значимых закономерностей и взаимосвязей, проливающих свет на психологические факторы профессиональной успешности в сфере информационных технологий. Прежде всего, обращают на себя внимание высокие показатели выраженности у ИТ-специалистов таких черт, как логическое мышление ( $M = 4,28$ ;  $SD = 0,74$ ), ответственность ( $M = 4,19$ ;  $SD = 0,80$ ) и внимание к деталям ( $M = 4,17$ ;  $SD = 0,79$ ). Эти результаты согласуются с данными зарубежных исследований, в которых аналитические способности, добросовестность и скрупулезность рассматриваются как ключевые предикторы эффективности ИТ-деятельности [Дефицит ИТ-специалистов в РФ может достигнуть 1 млн человек, [www.ermolaeva.ru](http://www.ermolaeva.ru); Ермолаева, 2021]. Системное мышление, логическое и креативность по фактическим данным, наоборот, максимально развиты у айтишников. Комбинаторное мышление, на которое мы дальше выходим в исследовании, включает в себя все эти три вышеупомянутые компетенции.

**Таблица 2 - Корреляционный анализ выраженности личностных черт ИТ-специалистов**

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Логическое мышление	1											
2. Ответственность	0,34 **	1										
3. Внимание к деталям	0,41 ***	0,52 ***	1									

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4. Стрессоустойчивость	0,11	0,27*	0,19	1								
5. Саморазвитие	0,38**	0,44***	0,33**	0,24*	1							
6. Системное мышление	0,36**	0,28*	0,41***	0,30*	0,39**	1						
7. Коммуникативные навыки	0,04	0,20	0,01	0,43***	0,37**	0,15	1					
8. Креативность	0,29*	0,16	0,08	0,17	0,48***	0,26*	0,31*	1				
9. Работа в команде	0,07	0,33**	0,11	0,38**	0,35**	0,14	0,69***	0,27*	1			
10. Ориентация на результат	0,30*	0,51***	0,39**	0,33**	0,47***	0,35**	0,19	0,23	0,32**	1		
11. Проактивность	0,12	0,28*	0,10	0,27*	0,50***	0,21	0,44***	0,46***	0,41***	0,26*	1	
12. Адаптивность	0,06	0,14	0,02	0,53***	0,30*	0,19	0,37**	0,32*	0,43***	0,15	0,42***	1

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Корреляционный анализ (таблица 2) позволил выявить множественные статистически значимые связи между личностными чертами ИТ-специалистов. В частности, обнаружены высокие положительные корреляции логического мышления с вниманием к деталям ( $r = 0,41$ ;  $p < 0,001$ ), ответственности с ориентацией на результат ( $r = 0,51$ ;  $p < 0,001$ ), системного мышления с логическим ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,01$ ). Эти данные подтверждают известный тезис о тесной взаимосвязи когнитивных и личностных характеристик у ИТ-специалистов [Judge et al., 2002]. Вместе с тем привлекает внимание относительно слабая связь логического мышления и креативности ( $r = 0,29$ ;  $p < 0,05$ ). Видимо, развитие творческих способностей в ИТ-сфере происходит не столько за счет формально-логических операций, сколько путем накопления опыта решения нестандартных и комбинаторных задач.

**Таблица 3 - Факторная структура личностных черт ИТ-специалистов**

Факторы и переменные	F1	F2	F3
Логическое мышление	0,76		
Внимание к деталям	0,71		
Системное мышление	0,68		
Ответственность	0,62	0,53	
Саморазвитие	0,51		0,49
Ориентация на результат		0,74	
Проактивность		0,59	0,41
Работа в команде		0,57	0,44
Адаптивность			0,79
Стрессоустойчивость			0,73
Коммуникативные навыки			0,66
Креативность			0,52
Доля объяснимой дисперсии, %	27,4	21,8	19,5

Факторный анализ методом главных компонент позволил выделить три ключевых измерения в структуре изучаемых личностных черт (таблица 3). Первый фактор (27,4%

дисперсии) объединил характеристики, связанные с когнитивной сферой: логическое и системное мышление, внимание к деталям. Примечательно, что переменная «ответственность» продемонстрировала практически равнозначные нагрузки на первый (0,62) и второй (0,53) факторы. Это говорит о двойственной природе данного качества, связывающего интеллектуальную добросовестность и поведенческую надежность. Второй фактор (21,8%) интегрировал поведенческие паттерны, ориентированные на достижения и активность: нацеленность на результат, проактивность, умение работать в команде. Третий фактор (19,5%) вобрал характеристики социально-эмоциональной компетентности: адаптивность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, креативность. Выявленная факторная структура во многом соответствует трехкомпонентным моделям профессиональной эффективности, включающим когнитивный, поведенческий и эмоциональный аспекты.

**Таблица 4 - Сравнение уровней «проявленности»  
личностных черт ИТ-специалистов разного уровня**

Личностные черты	Junior (n=59)	Middle (n=46)	Senior (n=42)	F
Логическое мышление	4,01 (0,79)	4,33 (0,67)	4,57 (0,60)	7,49***
Ответственность	3,90 (0,84)	4,30 (0,71)	4,49 (0,69)	8,11***
Внимание к деталям	3,94 (0,82)	4,26 (0,75)	4,40 (0,71)	4,65*
Стрессоустойчивость	3,72 (0,95)	3,96 (0,84)	4,21 (0,78)	3,78*
Саморазвитие	3,61 (0,76)	3,95 (0,62)	4,20 (0,67)	9,22***
Системное мышление	3,56 (0,71)	3,88 (0,58)	4,10 (0,59)	8,55***
Коммуникативные навыки	3,35 (0,92)	3,69 (0,86)	3,85 (0,83)	4,02*
Креативность	3,48 (0,80)	3,54 (0,78)	3,71 (0,77)	1,18
Работа в команде	3,32 (0,85)	3,53 (0,77)	3,77 (0,76)	3,94*
Ориентация на результат	3,26 (0,71)	3,52 (0,62)	3,68 (0,64)	5,12**
Проактивность	2,96 (0,75)	3,23 (0,65)	3,46 (0,60)	6,60**
Адаптивность	2,84 (0,97)	3,11 (0,92)	3,38 (0,87)	4,27*

\*p < 0,05; \*\*p < 0,01; \*\*\*p < 0,001

Сравнение личностных профилей ИТ-специалистов разного уровня (таблица 4) выявило значимые различия практически по всем исследуемым чертам. Специалисты уровня Senior продемонстрировали более высокие показатели логического мышления ( $F = 7,49$ ;  $p < 0,001$ ), ответственности ( $F = 8,11$ ;  $p < 0,001$ ), внимания к деталям ( $F = 4,65$ ;  $p < 0,05$ ), стрессоустойчивости ( $F = 3,78$ ;  $p < 0,05$ ), системного видения ( $F = 8,55$ ;  $p < 0,001$ ) и большинства других качеств по сравнению с Junior и Middle. Эти результаты указывают на закономерную динамику личностно-профессионального развития по мере накопления опыта и квалификации. Примечательно, что единственная характеристика, по которой не обнаружено значимых межуровневых различий, – креативность ( $F = 1,18$ ;  $p > 0,05$ ). По-видимому, выраженность творческого начала в меньшей степени зависит от позиции в профессиональной иерархии, являясь более индивидуализированным качеством.

В целом, проведенный анализ позволил эмпирически верифицировать обобщенный личностный профиль эффективного ИТ-специалиста. Его ключевыми чертами выступают: 1) комбинаторное мышление в сочетании с вниманием к деталям; 2) ответственность и добросовестность в решении рабочих задач; 3) устойчивость к стрессу и работоспособность в условиях многозадачности; 4) стремление к постоянному саморазвитию и обновлению компетенций; 5) нацеленность на результат, проактивность и умение работать в команде. Выявленный профиль в значительной степени конгруэнтен требованиям работодателей,

отраженным в описаниях вакансий.

Вместе с тем картина не будет полной без учета качественных данных, собранных в ходе интервью с ИТ-специалистами. Приведем несколько характерных высказываний: «В нашей работе постоянно приходится разбираться, документацией и кодом. Без усидчивости, дотошности и, не побоюсь этого слова, упертости - никак» (Р, 33 лет, Junior Developer). «Каждая новая задача в программировании – это стрессор, который заставляет переключать мышление в другие плоскости. Стрессоустойчивость – наше все». (Т, 33 года, Middle Engineer). «Высокий уровень ответственности помогает качественно исполнять задачи и соблюдать сроки» (Н, 25 лет, Senior). «Комбинаторное мышление очень помогает в решении широкого спектра задач, а внимание к деталям позволяет значительно сократить количество издержек» (А, 31 год, Technical Team Lead). Подобные нарративы подчеркивают значимость не столько ярких креативных озарений, сколько систематического упорного труда, связанного с погружением в проблему, кропотливым анализом, отладкой и оптимизацией. Личностные черты, обеспечивающие такой стиль работы, закономерно выходят на первый план в сознании самих ИТ-специалистов.

### Заключение

Проведенное исследование позволило получить развернутую и многогранную картину личностных черт, присущих эффективным ИТ-специалистам. Анализ эмпирических данных, собранных на представительной выборке с использованием валидного инструментария, выявил ряд устойчивых закономерностей. К ключевым личностным предикторам успешности в ИТ-сфере относятся развитое комбинаторное мышление ( $M = 4,28$  и  $M = 3,81$  соответственно), ответственность ( $M = 4,19$ ), устойчивость к стрессу ( $M = 3,93$ ), внимание к деталям ( $M = 4,17$ ), ориентация на саморазвитие ( $M = 3,88$ ) и достижение результата ( $M = 3,46$ ). При этом наблюдается закономерная положительная динамика выраженности большинства профессионально значимых качеств по мере карьерного роста: от уровня Junior к Middle и далее к Senior.

Выявленная психологическая специфика ИТ-специалистов хорошо согласуется с актуальными теоретическими представлениями о структуре профессиональной компетентности в высокотехнологичных отраслях. Полученные результаты подтверждают правомерность выделения когнитивного, поведенческого и эмоционального компонентов как ключевых слагаемых эффективности ИТ-деятельности. Вместе с тем исследование позволило поставить ряд новых вопросов, связанных с амбивалентным статусом отдельных личностных черт. В частности, обращает на себя внимание относительно невысокий уровень выраженности креативности ( $M = 3,56$ ) и ее слабая связь с когнитивными способностями. Этот факт ставит под сомнение распространенный стереотип о первостепенной значимости творческого начала для ИТ-сферы, акцентируя важность рутинной систематической работы.

Не менее ценным результатом исследования представляется соотнесение эмпирически выявленного личностного профиля ИТ-специалистов с ожиданиями работодателей. Синтез психодиагностических данных и результатов контент-анализа вакансий позволил обнаружить высокий уровень конгруэнтности между реальным «психологическим багажом» ИТ-специалистов и требованиями рынка труда. Этот факт, с одной стороны, указывает на адекватность ожиданий HR-менеджеров относительно личностных качеств кандидатов, а с другой – свидетельствует о достаточно высокой психологической «оснащенности»

действующих ИТ-кадров. Подобная сбалансированность спроса и предложения выступает залогом организационной эффективности и создает благоприятные предпосылки для наращивания кадрового потенциала ИТ-отрасли.

Подводя итог, можно констатировать, что представленное исследование вносит весомый вклад в понимание психологических аспектов кадрового обеспечения цифровой экономики. Верифицированный личностный профиль эффективного ИТ-специалиста открывает перспективы для оптимизации процессов подбора, адаптации и развития высококвалифицированных ИТ-кадров.

Важным результатом исследования является выявление комбинаторного мышления как ключевой профессионально важной компетенции ИТ-специалистов. Комбинаторное мышление объединяет логическое, системное и креативное мышление, обеспечивая способность находить инновационные решения путем синтеза разнородной информации и генерирования множественных комбинаций идей. Высокий уровень развития составляющих элементов комбинаторного мышления (логическое и системное мышление) обнаружен у наиболее успешных ИТ-специалистов, что позволяет рассматривать его как надежный предиктор эффективности в динамичной и сложной технологической среде. Дальнейшая операционализация конструкта «комбинаторное мышление» и разработка методов его диагностики и развития представляют перспективные направления будущих исследований.

Дальнейшая разработка затронутой проблематики представляется крайне перспективной и практически востребованной. В фокусе будущих исследований могли бы оказаться вопросы динамической трансформации профессионально-личностных качеств на разных этапах карьеры в ИТ, кросс-культурной специфики ИТ-компетенций, разработки персонализированных траекторий психологического сопровождения ИТ-специалистов. Движение в этих направлениях позволит вывести кадровую работу в ИТ-отрасли на качественно новый уровень, отвечающий вызовам формирующегося цифрового общества.

## Библиография

1. Гудвин Б. Исследование личностных особенностей ИТ-специалистов // Компьютерный еженедельник. 2014. URL: <https://computerweekly.com/articles/it-personalities> (дата обращения: 15.01.2024).
2. Дефицит ИТ-специалистов в РФ может достигнуть 1 млн человек // Российская газета. 2024. URL: <https://rg.ru/2024/05/27/deficit-it-specialistov-v-rf-mozhet-dostignut-1-mln-chelovek.html> (дата обращения: 15.01.2024).
3. Ермолаева Г.Г. Личностные качества в структуре профессиональных компетенций будущих ИТ-специалистов // Вестник Оренбургского государственного университета. 2021. № 3. С. 45-50.
4. Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Психология виртуальной организации: актуальные проблемы и направления перспективных исследований // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы. 2017. С. 52-57.
5. Лаунсбери, Дж.У., Сундстром Э., Леви Дж.Дж., Гибсон Л.У. Отличительные черты личности специалистов в области информационных технологий // Журнал прикладной психологии. 2014. URL: <https://jap.psychology.org/articles/it-personality> (дата обращения: 27.06.2024).
6. Личные качества специалиста в сфере ИТ-технологий. URL: <https://moeobrazovanie.ru/lichnyekachestvaspetsialistavsferitechnologiy.html> (дата обращения: 15.01.2024).
7. Орел Е.А. Диагностика особенностей мыслительной деятельности специалистов в области информационных технологий (программистов): автореферат диссертации. СПб.: СПбГУ, 2019. 30 с.
8. Плоткина Л.Н. Психолого-педагогические факторы и сценарии профессионально-личностного становления студентов ИТ-специальностей: автореферат диссертации. М.: ВАК РФ, 2011. 25 с.
9. Рубцова Н.Е., Ефремова Г.И. Психологические особенности субъектов труда в профессиях информационного типа // Психология труда. 2021. № 4. С. 50-55.
10. Сайед Д., Таппин Р.М. Личность, личные характеристики и приверженность ИТ-специалистов: данные национального опроса // Журнал информационных технологий. 2019. URL: <https://jit.com/articles/personality>

(дата обращения: 25.07.2024).

11. Хромых А.А., Филипова В.Н., Преображенский А.П. Особенности построения модели личности современного IT-специалиста // Психология и педагогика. 2022. № 1. С. 15-22.
12. Dori Y.J., Mevarech Z.R., Baker D.R. (eds.) Cognition, metacognition, and culture in STEM education: Learning, teaching and assessment. Springer, 2018.
13. Judge T.A. et al. Job satisfaction: A cross-cultural review. 2002. С. 25-52.
14. Mariano G.J., Figliano F.J., Dozier A. Using metacognitive strategies in the STEM field. In E. Railean, A. Elg, (Eds.), Metacognition and successful learning strategies in higher education. IGI Global. 2017. .<https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2218-8.ch012>
15. Sujatmika S. et al. Designing E-Worksheet Based on Problem-Based Learning to Improve Critical Thinking // Proceedings of the 1st International Conference on Science and Technology for an Internet of Things. EAI, 2019.

## Personality traits of IT professionals in the context of labor market requirements

**Vitalii A. Pliner**

Branch Director,  
Branch Information Systems Development Center LLC  
354340, 1, Mirny, Triumphalny ave., Russian Federation, Sirius;  
e-mail: vitaliy.pliner@ocrv.ru

**Vadim V. Kholodtsov**

Head of the Digital Competencies Laboratory,  
Branch Information Systems Development Center LLC  
354340, 1, Mirny, Triumphalny ave., Russian Federation, Sirius;  
e-mail: vadim.kholodcov@ocrv.ru

### Abstract

The article analyzes the personality traits of IT specialists taking into account the current requirements of the labor market. Based on a review of scientific publications and an empirical study, a personality profile was identified that promotes professional development and career growth in the field of information technology. It was found that the key traits of IT specialists are combinatorial thinking, responsibility, ability to work in a team, stress resistance and learning ability. It is shown that the development of these qualities not only increases work efficiency, but also allows IT specialists to successfully adapt to dynamic changes in the technological environment. The results obtained are important for optimizing the processes of selection, adaptation and training of IT personnel.

### For citation

Pliner V.A., Kholodtsov V.V. (2024) Lichnostnye cherty IT-spetsialistov v kontekste trebovaniy rynka truda [Personality traits of IT professionals in the context of labor market requirements]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (7A), pp. 78-88.

**Keywords**

Personality traits, IT specialists, labor market, soft skills, professional competencies, professional development, career growth.

**References**

1. Dori Y.J., Mevarech Z.R., Baker D.R. (eds.) Cognition, metacognition, and culture in STEM education: Learning, teaching and assessment. Springer, 2018.
2. Ermolaeva G.G. Personal qualities in the structure of professional competencies of future IT specialists // Bulletin of the Orenburg State University. 2021. No. 3. P. 45-50.
3. Goodwin B. Study of personal characteristics of IT specialists // Computer Weekly. 2014. URL: <https://computerweekly.com/articles/it-personalities> (date of access: 15.01.2024).
4. Judge T.A. et al. Job satisfaction: A cross-cultural review. 2002. Pp. 25-52.
5. Khromykh A.A., Filipova V.N., Preobrazhensky A.P. Features of constructing a personality model of a modern IT specialist // Psychology and pedagogy. 2022. No. 1. Pp. 15-22.
6. Lounsbury, J.W., Sundstrom E., Levy J.J., Gibson L.W. Distinctive personality traits of specialists in the field of information technology // Journal of Applied Psychology. 2014. URL: <https://jap.psychology.org/articles/it-personality> (date of access: 06/27/2024).
7. Mariano G.J., Figliano F.J., Dozier A. Using metacognitive strategies in the STEM field. In E. Railean, A. Elg, (Eds.), Metacognition and successful learning strategies in higher education. IGI Global. 2017. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2218-8.ch012>
8. Orel E.A. Diagnostics of the peculiarities of mental activity of specialists in the field of information technology (programmers): dissertation abstract. SPb.: SPbSU, 2019. 30 p.
9. Personal qualities of a specialist in the field of IT technologies. URL: <https://moeobrazovanie.ru/lichnyekachestvaspetsialistavsfereittechnologiy.html> (date of access: 01/15/2024).
10. Plotkina L.N. Psychological and pedagogical factors and scenarios of professional and personal development of students of IT specialties: dissertation abstract. Moscow: Higher Attestation Commission of the Russian Federation, 2011. 25 p.
11. Rubtsova N.E., Efremova G.I. Psychological characteristics of labor subjects in information type professions // Psychology of labor. 2021. No. 4. P. 50-55.
12. Sayed D., Tappin R.M. Personality, personal characteristics and commitment of IT specialists: data from a national survey // Journal of Information Technology. 2019. URL: <https://jit.com/articles/personality> (date of access: 25.07.2024).
13. Sujatmika S. et al. Designing E-Worksheet Based on Problem-Based Learning to Improve Critical Thinking // Proceedings of the 1st International Conference on Science and Technology for an Internet of Things. EAI, 2019.
14. The shortage of IT specialists in the Russian Federation may reach 1 million people // Rossiyskaya Gazeta. 2024. URL: <https://rg.ru/2024/05/27/deficit-it-specialistov-v-rf-mozhet-dostignut-1-mln-chelovek.html> (date of access: 15.01.2024).
15. Zhuravlev A.L., Zankovsky A.N. Psychology of the virtual organization: current problems and directions of promising research // Effectiveness of the individual, group and organization: problems, achievements and prospects. 2017. P. 52-57.