

УДК 331.101.3  
JEL: J01, J3, J33

DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.341.346

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Сергей Викторович Баженов<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва  
105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34

<sup>1</sup> Аспирант  
E-mail: 87bsv@mail.ru

Поступила в редакцию: 21.11.2015      Одобрена: 07.12.2015

**Аннотация.** В статье рассматривается понятие «Информационно-коммуникационные технологии». Дается характеристика труда специалистов сферы информационных технологий, а именно: характеристики предмета, средств и продукта их труда. Автором статьи рассмотрена специфика труда специалистов исследуемой темы. Исследуются потребности и мотивы ИТ-специалистов. Предлагается метод оценки эффективности труда специалистов сферы информационных технологий и предложены коэффициенты расчета эффективности труда работников, включающие коэффициенты: соблюдения сроков; количества выполненных задач; обнаруженных ошибок; стоимости исправления выявленных ошибок. Цель статьи – раскрыть специфику труда ИТ-специалистов и обосновать особенности стимулирования и мотивирования труда специалистов данной сферы. Задачи статьи: дать характеристику понятию «Информационно-телекоммуникационные технологии»; выявить основные потребности и мотивы ИТ-специалистов; разработать метод оценки эффективности труда специалистов данной сферы.

**Методология.** При проведении настоящего исследования основными источниками исходных данных послужили информация, содержащаяся в научной, справочной, периодической литературе по исследуемой теме, включая источники в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». В основу методических разработок положены сравнительные методы анализа и синтеза имеющихся данных.

**Результаты.** Дана характеристика понятию «Информационно-коммуникационные технологии». Обосновано, что труд специалистов сферы информационных технологий является интеллектуальным трудом, и что предмет, средства и продукт данного вида труда – это особые типы информации в оцифрованном виде. Выделено, что являясь частью системы общественного производства, труд в сфере разработки программного обеспечения (ПО) выполняет целевую и ряд специфических функций: созидательную, интеграционную, стимулирующую, потребительскую, социальную, познавательную и рекреационную. Определено, что необходимо выявлять доминирующие потребности и мотивы ИТ-специалистов, поддерживать их творческую активность, постоянно изучать их состояние удовлетворенности работой, а в случае отклонения от нормы, выравнивать их состояние на рабочее и творческое мотивационными инструментами. Предложен метод оценки эффективности работы ИТ-специалиста. Правильная организация рабочего процесса и грамотное использование инструментов и методов мотивации и стимулирования труда специалистов позволяет выявлять как доминирующие потребности и мотивы у каждого сотрудника в данный момент, так и позволяет оценивать эффективность принятых мер и эффективность работы не только каждого специалиста, но и группы специалистов в целом и как следствие производительность труда специалистов сферы ИТ возрастает.

**Ключевые слова:** мотивация; стимулирование; специалисты сферы информационных технологий; ИТ; цели мотивации и стимулирования; оценка эффективности; коэффициент эффективности; производительность труда.

**Для ссылки:** Баженов С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности специалистов сферы информационных технологий // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 4. С. 341–346. DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.341.346

В условиях перехода развитых стран Запада от индустриальной стадии развития общества к постиндустриальной, к экономике знаний и информационному обществу, наметился структурный сдвиг в производственных силах. Одной из особенностей новых производственных сил является выделение информации и знаний в качестве отдельного фактора производства, т.е. на первый план выходит качественная обработка информации, накопление и применение знаний, своевременной и обоснованное принятие управленческих решений и т.п. Осоз-

навая отставание экономики России от экономик наиболее развитых стран, руководство Российской Федерации обозначило ряд приоритетных направлений модернизации национальной экономики, одним из которых являются информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ)<sup>1</sup>.

ИКТ являются инструментом труда (средством труда) в экономике знаний. Однако разработка и внедрение ИКТ – это отдельный вид труда, заслуживающий особого внимания. В современных

<sup>1</sup> Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. (Распоряжения Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 г. № 2227-р). URL: [www.rg.ru/pril/63/14/41/2227\\_strategia.doc](http://www.rg.ru/pril/63/14/41/2227_strategia.doc) (дата обращения 06.10.2015)

работах ведущих исследователей, посвященных ИКТ, рассматриваются только технические вопросы разработки и внедрения их в практику, при отсутствии обоснований теоретических основ и методических принципов организации труда специалистов в сфере информационных технологий. Понимание принципов организации труда в этой сфере позволит России лучше готовить и использовать квалифицированные кадры.

Труд специалистов в сфере ИТ на современных предприятиях отличается по своему характеру от многих видов других специальностей. Главное отличие состоит в наличии существенной доли творческого труда, по сравнению с операционным. Данное свойство ставит полностью другие требования перед системой мотивации, поддерживающей высокий моральный дух в компании. Также существенно затрудняется расчет эффективности труда работников, так как творческая составляющая не подчиняется простым системам оплаты труда, например, повременной [1].

Проведя сравнительный анализ индикаторов информационного общества из различных источников, автором был сделан вывод о том, что, с одной стороны, Россия практически по всем параметрам (степень распространения компьютеров, доступа к локальным и глобальным сетям, доле организаций, использующих специальное ПО, доля ИТ – специалистов в численности экономически активного населения, доступность технологий, ИТ – навыки населения) уступает не только странам с развитой рыночной экономикой, а по некоторым – и отдельным развивающимся странам (доля расходов в ИКТ в ВВП). С другой же стороны, положительная динамика по всем параметрам в последние десятилетия вкупе с большим кадровым потенциалом России позволяет делать прогноз о дальнейшем росте информатизации нашего общества. Этот рост необходимо обеспечивать привлечением новых ИТ – специалистов, что особенно актуально при инновационном варианте развития экономики.

Актуальность изучения методов по мотивации и стимулированию специалистов сферы ИТ обусловлена растущим спросом на этих специалистов во всем мире, в том числе и в России.

Как крупные корпорации, так и средние предприятия стремятся к современным и передовым инновационным сервисным системам обработки и учета своих процессов (организационных, финансовых), использованию новых технологий и программных продуктов, т.к. в этом заключается залог их конкурентоспособности и выживания на рынке [9]. Обслуживание сложных программных продуктов требует высококвалифицированных специалистов в сфере информационных технологий. Спрос на таких специалистов высок. Службы управления

персоналом в компаниях озабочены поиском высококвалифицированных специалистов и крайне заинтересованы в их сохранении (удержании). Руководители компаний, службы управления персоналом предлагают таким работникам самые различные преференции и льготы, не всегда задумываясь над тем, нужны ли они данному специалисту. Здесь мы напрямую сталкиваемся с проблемой эффективного управления персоналом. К сожалению, специалисты этого направления практически не были объектом изучения экономистов [2].

Научные публикации специалистов единичны. В этой связи представляется необходимым организовать научные исследования деятельности специалистов в сфере информационных технологий и выявить особенности мотивации и стимулирования таких работников.

Анализ данных научной литературы показал, что независимо от размеров компании, структура ИТ-отделов во многом схожа и включает в свой состав следующих специалистов: системных аналитиков и системных программистов; прикладных программистов [3, 4]. Ведущую роль в управлении такими компаниями играет ИТ-директор.

Далее, выделим основные задачи ИТ-отдела предприятия:

1. Реализации ИТ проектов.
2. Организация и обеспечение эффективной работы информационных систем.
3. Ознакомление руководства предприятия о новых возможностях информационных технологий и управления ими.
4. Организация работы отдела; ведение бюджета и учет активов отдела; работа с персоналом (обеспечение и обучение кадрового состава и создание кадрового резерва).

Необходимо отметить, что численность сотрудников ИТ-отдела и их квалификация определяется теми задачами, которые они реализуют. Если небольшой компании (численностью до 50 человек) для обслуживания одной автоматизированной системы учета достаточно одного системного администратора, то крупной компании или корпорации придется уже создавать целые ИТ-отделы с определенным штатом сотрудников разной квалификации и специализации [2].

Таким образом, штатное количество специалистов ИТ-отдела определяется сложностью и объемом, поставленных задач. Чтобы добиться эффективного функционирования ИТ-отдела предприятия необходимо грамотно организовывать, распределять, контролировать и распределять работу специалистов, что в свою очередь зависит от качества менеджмен-

та. Однако, специалисты ИТ-отделов относятся к особой группе специалистов, крайне востребованных и высоко оплачиваемых специалистов на рынке труда, не только в России, но и за рубежом. Спрос на ИТ-специалистов высок в большинстве стран мира и оплата труда таких работников за рубежом достаточно высока и труд этих специалистов, нередко, оценивается выше, чем местных работников.

Высококвалифицированные специалисты в ИТ сфере, постоянно повышающие свой профессиональный уровень, овладевают новыми знаниями в предметной области, становятся, по сути, незаменимыми в своей компании. Управлять такими работниками непросто. Они в любой момент могут покинуть компанию, поэтому руководству предприятия, руководителям подразделения и специалистам службы управления персоналом необходимо предпринимать не только усилия, направленные на поиск и прием квалифицированных специалистов, но и разрабатывать и внедрять на предприятии систему мотивации и стимулирования, соответствующую запросам специалистов данной сферы, с целью удержания сотрудников.

В научной литературе обосновывается положение, что управлять и формировать, требуемые профессиональные мотивы, можно, используя множество, хорошо зарекомендовавших себя, инструментов мотивирования персонала [5, 6].

Первоочередной задачей работодателя является обеспечение необходимого уровня материального достатка, но для поддержания у специалиста необходимого уровня активности требуется, адаптированная для данной категории специалистов, система мотивации и стимулирования труда.

Грамотное использование инструментов и методов мотивирования и стимулирования персонала крайне трудно без изучения доминирующих потребностей и мотивов у каждого специалиста в данный момент. Изучить потребности и мотивы каждого работника и выявить мотиваторы можно с помощью следующих методик [2]:

- «Потребности или парные сравнения». Данная методика позволяет выявить актуальные и доминирующие в настоящее время потребности (материальные, межличностные, потребность в признании и в самореализации) специалиста.
- «Диагностика мотивационной структуры личности», разработанная В.Э Мильманом, позволяет выявить доминирующую общежитетскую (жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение) и рабочую (общую активность, творческую активность, социальную полезность) направленность личности, которые для специалиста значимы, и на которые можно влиять в процессе мотивирования персонала.

- «Оценка удовлетворенности работой», разработанная В.А. Розановой, позволяет оценивать удовлетворенности специалиста различными переменными труда, его организацией, уровнем оплаты, взаимодействиями с руководителями и сослуживцами, условиями и содержанием, выполняемой деятельностью и другими факторами. Данная методика позволяет определять те составляющие, которые способствуют, либо препятствуют эффективной работе, как отдельного специалиста, так и группы работников.

Например, материальные потребности отрицательно взаимосвязаны с потребностью в самореализации. Потребность в безопасности также, как и общежитетская направленность отрицательно взаимосвязана с потребностью в самоактуализации.

Таким образом, работодателю необходимо заботиться о материальном благополучии своих сотрудников, так как люди не будут хорошо трудиться без достойной оплаты их труда. Помимо оплаты труда, руководителя также необходимо выявить, что в настоящее время беспокоит сотрудников и постараться устранить это беспокойство.

Обобщая вышесказанное можно заключить о том, что у специалистов в сфере ИТ имеются определенные закономерности в потребностной и мотивационной сферах.

Специалисты сферы ИТ являются людьми творческой профессии, поэтому для поддержания их творческой активности, разработке новых идей и программ необходимо постоянно осуществлять мониторинг их состояния и удовлетворенности работой, а в случае отклонения от нормы, выравнивать их состояние на рабочее и творческое мотивационными инструментами. Крайне важно вовремя выявлять и устранять отрицательные факторы рабочего процесса.

Таким образом, рассмотрев специфику работы и определив основные потребности и мотивы специалистов сферы ИТ, перейдем к рассмотрению оценки эффективности их деятельности.

Для определения производительности (эффективности) интеллектуального труда в области ИТ автором предложен коэффициент – коэффициент эффективности (далее – КЭ). Для его определения необходимо: 1) коэффициент соблюдения сроков; 2) коэффициент количества выполненных задач; 3) коэффициент количества обнаруженных ошибок; 4) коэффициент стоимости исправления выявленных ошибок.

Таким образом, определив КЭ, мы сможем корректно настроить систему мотивации и стимулирования специалистов ИТ на предприятии [7].

Рассмотрим цикл производственного процесса, который условно можно разделить на этапы (рис. 1):



Рис. 1. Цикл производственного процесса  
(составлено автором)

- Первый этап – «Постановка задачи». Руководство предприятия определяет конкретную задачу.
- Второй этап – «Определение сроков и затрат на выполнение задачи». Руководство предприятия уже поставило задачу и переходит к этапу определению планируемого срока выполнения задачи и ожидаемого уровня затрат на ее реализацию.
- На третьем этапе, «Распределение обязанностей», происходит само распределение обязанностей на выполнения поставленной задачи между специалистами, каждый специалист получает конкретные задания.
- На четвертом, пятом и шестом этапах происходит общая оценка эффективности работы специалистов, а именно: рассчитывается срок выполнения задачи в целом по проекту, и срок выполнения конкретной задачи каждым сотрудником в частности; выявляются допущенные ошибки каждым специалистом при выполнении задачи; сопоставив данные показатели определяется эффективность работы отдела в целом и эффективность работы каждого сотрудника в частности.
- На заключительном седьмом этапе, «Решение о дополнительном вознаграждении», руководством предприятия принимается решение о дополнительном вознаграждении (в первую очередь, материальном) всего подразделения предприятия или отдельных его сотрудников, или не вознаграждать никого в силу слабой эффек-

тивности работы или не выполнения задачи в поставленный срок.

Для расчета эффективности работы специалиста (т.е. производительности и качества труда), на основе представленного выше рисунка, можно воспользоваться следующими коэффициентами:

- Коэффициент соблюдения сроков выполнения задачи (Кссвз):

$$\text{Кссвз} = 1 - \text{ФСВЗ} / \text{ПСВЗ} \cdot 100\%,$$

где ФСВЗ – фактический срок выполнения задачи (дней), ПСВЗ – планируемый срок выполнения задачи (дней).

Как видно из данной формулы, показатель увеличивается, при условии снижении фактического срока выполнения задачи по отношению к планируемому. Например, планируемый срок выполнения задачи составлял 36 дней, а фактический составил – 29 дней, таким образом коэффициент срока выполнения задачи составит 19,4%, т.е. фактический срок выполнения задачи на 19,4% ниже планируемого. Можно заключить, что работодатель, используя грамотные мотивационные механизмы для своих специалистов,

может добиться снижения сроков выполнения задач и таким образом поручать больше задач, т.е. увеличить производительность труда.

Данный показатель побуждает работника решать поставленную задачу в срок, а в случае досрочного выполнения получить дополнительное вознаграждение.

- Коэффициент количества выполнения поставленных задач (Кквпз):

$$\text{Кквпз} = \text{КВЗ} / \text{КПЗ} \cdot 100\%,$$

где КВЗ = количество выполненных задач за период, КПЗ = количество поставленных (планируемых) задач за период.

Идеальным показателем будет 100%, т.е. все поставленные задачи выполнены. Предположим, что предприятие запланировало за год выполнить 24 задачи (т.е. в среднем 2 задачи в месяц), но поставило перед отделом 20 задач, однако специалисты выполнили поставленные задачи раньше срока, и смогли выполнить еще 2 задачи, таким образом, отклонение от планируемых задач составит -2, но отклонение от поставленных +2. Наглядно это будет выглядеть так: коэффициент соблюдения количества выполнения поставленных задач составит 110%, но коэффициент количества выполнения планируемых задач составит 91,7%, а средний коэффициент (разница между планируемыми и выполненными задачами) составит 100,9%. Та-

ким образом, повышая коэффициент соблюдения сроков положительно отразится на коэффициенте выполнения поставленных задач, тем самым увеличивается объем выполненной работы, что также прямо коррелирует с производительностью труда.

- Коэффициент количества обнаруженных ошибок (для разработчиков программного обеспечения – ПО) (Ккоо):

$$K_{\text{коо}} = 1 - \text{КОО} / \text{ОКО} \cdot 100\%,$$

где КОО – количество обнаруженных ошибок, ОКО – общее количество ошибок.

Данный коэффициент позволяет вычислить ошибки конкретного специалиста, занимающегося разработкой ПО. Идеальным показателем как и в предыдущем расчете будет 100%, т.е. разработчик ПО не допустил ни одной ошибки. Таким образом, данный коэффициент позволит руководство предприятия понять вовлеченность специалиста в работу. Большое процент допущенных ошибок будет свидетельствовать о слабой внутренней мотивации или некомпетентности, недостатке должной квалификации данного специалиста. Однако показатель близкий к 100% будет свидетельствовать об обратном, у специалиста достаточно высокая степень внутренней мотивации, что может послужить для дополнительного вознаграждения его со стороны руководства, будь то материальное (денежное) или не материальное (не денежное) поощрение. Данный коэффициент также может считаться одним из показателей производительности труда специалистов данной сферы.

- Коэффициент стоимости исправления ошибок (для разработчиков программного обеспечения – ПО) (Ксио):

$$K_{\text{сио}} = 1 - (\text{ОЗ} - \text{ФЗ}) / \text{ФЗ} \cdot 100\%,$$

где ОЗ – ожидаемые затраты, ФЗ – фактические затраты.

Коэффициент стоимости исправления ошибок (Ксио) показывает уровень фактических затрат на выполнения задачи (проекта). Идеальным показателем также будет 100%, т.е. фактические затраты не превысили планируемые. Используя верные организационные и стимулирующие меры можно добиться уменьшения фактических затрат, которые находятся в обратной зависимости с эффективностью труда.

Таким образом, сопоставив вышеуказанные коэффициенты в одну формулу можно сделать расчет коэффициента эффективности.

- Коэффициент эффективности (КЭ):

$$KЭ = [(\text{Кквпз} + \text{Ккоо}) + (\text{Ксвз} + \text{Ксио})] / 2,$$

где Кквпз – коэффициент количества выполнения поставленных задач, Ккоо – коэффициент количества обнаруженных ошибок, Ксвз – коэффициент

соблюдения сроков выполнения задачи, Ксио – коэффициент стоимости исправления ошибок.

Данный коэффициент эффективности (КЭ) позволяет определить в целом эффективность работы как отдельного сотрудника, так и эффективность работы группы (отдела) предприятия в целом. Например, коэффициент количества выполнения поставленных задач составил 90%, коэффициент количества обнаруженных ошибок – 85%, коэффициент соблюдения сроков выполнения – (-5%), коэффициент стоимости исправления ошибок – (-10%), таким образом КЭ составит 80%, что свидетельствует о низкой эффективности работы конкретного специалиста или группы специалистов предприятия в силу определенных причин, таких как: недостаточная квалификация специалиста или группы специалистов; оплата труда, не соответствующая требованиям сотрудников; плохо работающая или отсутствие грамотной политики мотивации и стимулирования. Но, приведем другой пример, где на предприятие более рационально организован рабочий процесс и действует адекватная запросом ИТ-специалистов мотивационная программа. Коэффициент количества выполнения поставленных задач составил 100%, коэффициент количества обнаруженных ошибок – 95%, коэффициент соблюдения сроков выполнения – 10%, коэффициент стоимости исправления ошибок – (-5%), таким образом КЭ составит 100%, что свидетельствует о полной эффективности работы специалиста или группы специалистов предприятия, даже с учетом отклонения некоторых коэффициентов.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что рациональная организация рабочего процесса и более эффективное использование инструментов и методов мотивирования и стимулирования специалистов позволит не только выявить доминирующие потребности и мотивы у каждого сотрудника в данный момент, но и позволят оценить эффективность принятых мер и результативность работы как отдельного специалиста, так и группы, что положительно сказывается в конечном итоге на деятельности организации в целом [8].

Таким образом, рациональная организация труда и наличие у специалиста должной внутренней мотивации способствует соблюдению сроков выполнения поставленных задач и уменьшению количества ошибок. Это, в свою очередь, обеспечивает рост производительности труда специалистов сферы ИТ и приводит к снижению фактических непроизводительных затрат организации.

#### Список литературы

1. Ерофеев Е.В. Построение эффективной системы денежного стимулирования персонала информационных технологий // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. № 5 (77).

2. Верещагина Л.А. Мотивация персонала в области информационных технологий // Психология в современном развивающемся мире: теория и практика. Материалы международной научно-практической конференции. Челябинск: Южно-Уральский гос. Университет, 2012. С. 34–39.
3. Малув П.А., Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. М.: Альфа-Пресс, 2005. 184 с.
4. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Дело, 1995. 346 с.
5. Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации: пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. 182 с.
6. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. 224 с.
7. Ерофеев Е.В. Повышение эффективности труда программистов с помощью ключевых показателей эффективности / Конференция «Научные и практические результаты в технических, общественных, естественных и гуманитарных науках. Перспективы их развития», 2015.
8. Федорова И.Ю. Механизм управления финансами некоммерческих образовательных организаций // Ученые записки: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Выпуск XXXV. 2013. С. 177–192.
9. Минаева Е.В., Федорова И.Ю., Ободянский В.А. Тенденции и закономерности эффективного функционирования и развития предприятий. М.: ОАО «Можайский полиграфический комбинат», 2009. С. 27.
10. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2016. 327 с.
11. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2016. 328 с.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

INNOVATION

## MOTIVATION AND STIMULATION OF EMPLOYMENT SPECIALISTS IN THE SPHERE OF INFORMATION TECHNOLOGIES

Sergey Bazhenov

### Abstract

*The article discusses the concept of "Information and communication technologies." The characteristic of the labor specialists in the sphere of information technologies, namely the characteristics of the object, means and product of their labor. The author of the article deals with the specifics of specialists of the topic. We study the needs and motivations of IT professionals. A method for evaluating the effectiveness of labor specialists in the sphere of information technologies and offered rates for calculating the efficiency of workers, including factors: timeliness; the number of completed tasks; detected errors; the cost of bug fixes. Purpose of the article – to reveal the specifics of working IT professionals, and especially to justify the incentives and motivation of specialists in this field. The objectives of the article: to characterize the concept of "Information and communications technologies"; identify the main needs and motivations of IT professionals; develop a method for evaluating the effectiveness of specialists in this field.*

*Methodology. In conducting this study the main sources of raw data served as the information contained in scientific, reference, periodical literature on the subject in question, including the sources of information and telecommunications network "Internet". The basis of methodological developments put the comparative methods of analysis and synthesis of existing data.*

*Results. The characteristic of the concept of "Information and communication technologies." It is proved that the work of specialists in the sphere of information technologies is intellectual work, and that the subject, the means and the product of this kind of work – are special types of information in digital form. Emphasize that as part of the system of social production, work in the field of software development (software) performs a task and a number of specific functions: creative, integration, stimulating, consumer, social, educational and recreational. It has been determined that it is necessary to identify the dominant needs and motivations IT professionals support their creativity, constantly explore their state of job satisfaction, and in the case of deviations from the norm, to equalize their status at work and creative motivational tool. A method for evaluating the performance of an IT specialist. Proper organization of workflow and competent use of tools and methods of motivation and stimulation of labor experts can detect as dominant needs and motives of each employee at the moment, and allows you to assess the effectiveness of measures taken and the efficiency of not only each specialist, and a team of specialists in general and as a result the productivity of IT specialists increases.*

**Keywords:** motivation; incentives; Specialists of information technologies; IT; target of motivation and incentives; efficiency mark; coefficient of efficiency; productivity.

**Correspondence:** Bazhenov Sergey Victorovich, Institute of Labor and Social Security, Moscow (34 Zemlyanoi Val street, Moscow, 105064), Russian Federation, 87bsv@mail.ru

**Reference:** Bazhenov S. V. Motivation and stimulation of employment specialists in the sphere of information technologies. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2015, vol. 6, no. 4, pp. 341–346. DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.341.346