

Удовлетворенность трудом работников российской IT-сферы

Ольга В. Китайцева

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, olga_kitaitseva@mail.ru*

Мария А. Кокоулина

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, kokoulinama@yandex.ru*

Аннотация. В статье исследуется уровень удовлетворенности трудом работников российской IT-сферы в сравнении с другими работниками. На основе данных всероссийских опросов ВЦИОМ 2025 г. авторы анализируют влияние профессиональных навыков работников на карьерные и зарплатные ожидания. Типичный IT-специалист характеризуется как высокообразованный, хорошо оплачиваемый и постоянно развивающийся работник, верящий в справедливость оплаты своего труда. Выявлены ключевые драйверы удовлетворенности трудом работников российской IT-сферы, такие как: материальное вознаграждение, справедливая, прозрачная связь между компетенцией и оплатой труда, профессиональная самореализация, а также факторы потенциальной неудовлетворенности, включающие кризис смысла содержания труда, учебная гонка и когнитивная перегрузка, завышенные ожидания карьерных перспектив. Делается вывод о необходимости создания среды, позволяющей реализовать потенциал сотрудников без риска выгорания.

Ключевые слова: труд, удовлетворенность трудом, занятость, рынок труда российской IT-сферы, профессионально-квалификационные навыки

Для цитирования: Китайцева О.В., Кокоулина М.А. Удовлетворенность трудом работников российской IT-сферы // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2026. № 2. С. 106–118. DOI: 10.28995/2073-6401-2026-2-106-118

Employee satisfaction in the Russian IT industry

Olga V. Kitaitseva

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, olga_kitaitseva@mail.ru*

Mariya A. Kokoulina

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, kokoulinama@yandex.ru*

Abstract. The article examines the level of job satisfaction among Russian IT-workers in comparison with other workers. Based on data from the 2025 WCIOM's national survey, the authors analyze the impact of workers' professional skills on their career and salary expectations. A typical IT-specialist is characterized as a highly educated, well-paid, and constantly developing employee who believes in the fairness of their compensation. The key drivers of work satisfaction among Russian IT-workers have been identified, such as material rewards, a fair and transparent connection between competence and pay, professional self-realization, as well as potential sources of dissatisfaction, including a crisis of meaning in work, a learning race and cognitive overload, and inflated expectations of career prospects. The article concludes that it is necessary to create an environment that allows employees to realize their potential without the risk of burnout.

Keywords: labor, job satisfaction, employment, the Russian IT-labor market, professional and qualification skills

For citation: Kitaitseva, O.V. and Kokoulina, M.A. (2026), "Employee satisfaction in the Russian IT industry", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 2, pp. 106–118, DOI: 10.28995/2073-6401-2026-2-106-118

Введение

Широкое применение информационных технологий (ИТ) во всех секторах российской экономики и всеми слоями общества является современной тенденцией мирового развития. Российский рынок информационных технологий один из самых быстрорастущих в РФ. Согласно данным о реализации государственной «Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу

до 2025 года»¹, российские поставщики ИТ-услуг продолжают наращивать выручку от реализации соответствующих проектов. По данным ежегодного рейтинга CNews Analytics, суммарная выручка 500 ведущих компаний без учета НДС по итогам 2024 г. составила 3,3 трлн руб. по сравнению с результатами 2023 г. Более шестидесяти основных поставщиков ИТ-услуг в 2024 г. заработали 439 млрд руб., что сформировало позитивную динамику по сравнению с 2023 г. в 27%, и, по мнению экспертов, тенденция роста рынка ИТ-услуг будет сохранена в ближайшие 3–5 лет².

Мощное развитие ИТ-отрасли сопровождается формированием соответствующего рынка труда и приходом на него как большого количества работодателей, так и соискателей. В силу специфики рынка труда ИТ-отрасли, по мнению экспертов РБК, в последние годы на нем наблюдается противоречивая динамика, которая характеризуется, с одной стороны, высокой конкуренцией между соискателями, с другой – работодатели продолжают сталкиваться с острым дефицитом квалифицированных специалистов³. Парадоксальность ситуации как раз отражает бурную трансформацию ИТ-индустрии, а также новые требования бизнеса к кадрам.

Соответственно этот процесс вызывает интерес к измерению уровня удовлетворенности трудом, а также выявлению факторов и требований рынка к качеству профессионально-квалификационных навыков работников, которые могут оказывать влияние на формирование уровня удовлетворенности трудом. Изучение факторов и требований рынка труда, влияющих на уровень удовлетворенности трудом сотрудников организации, учет их в практике управления позволит формировать у последних лояльность к организации и желание повышать эффективность труда.

¹ Распоряжение Правительства РФ от 1 ноября 2013 г. № 2036-р «Об утверждении Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 года». URL: <https://docs.cntd.ru/document/499055616> (дата обращения 28 декабря 2025).

² Рынок ИТ-услуг 2025 // Официальный портал CNews Analytics. 30.12.2025. URL: https://www.cnews.ru/reviews/rynok_it-uslug (дата обращения 5 января 2026).

³ ИТ-рынок труда в России: высокий конкурс и системный дефицит кадров // Официальный сайт аналитического портала РБК. 23.09.2025. URL: <https://companies.rbc.ru/news/CDJUbymZew/it-ryinok-truda-v-rossii-vyisokij-konkurs-i-sistemnyij-defitsit-kadrov/?ysclid=mk1tzzyabv479042853> (дата обращения 6 января 2026).

Основу эмпирической части исследования составили данные двух Всероссийских телефонных опросов «ВЦИОМ-Спутник», проведенных в апреле-мае 2025 г. Метод опроса – телефонное интервью по стратифицированной случайной выборке, извлеченной из полного списка сотовых телефонных номеров, задействованных на территории РФ. Всего опрошено 1600 россиян в возрасте от 18 лет. Данные взвешены по социально-демографическим параметрам. Предельная погрешность выборки с вероятностью 95% не превышает 2,5%.

Целью данной статьи является проведение сравнительного анализа удовлетворенности работой типичного российского IT-специалиста и обычного работающего россиянина в контексте влияния профессионально-квалификационных навыков на карьерные, профессиональные и зарплатные притязания работников.

Для реализации цели исследования удовлетворенность работой была измерена с помощью отдельного вопроса об общей удовлетворенности работой, а также с помощью вопросов, в которых респонденты оценивали соответствие своих профессионально-квалификационных навыков выполняемой работе, карьерному продвижению и доходам. Также использовались вопросы о профессиональном обучении и переподготовке для выявления возможности капитализации полученных профессиональных навыков и соответственно получения удовлетворения от профессиональной деятельности.

Удовлетворенность трудом является центральной категорией в исследованиях качества трудовой жизни, трудовых отношений, и эффективности управления персоналом. В научной литературе, в том числе российской, термины «удовлетворенность работой», «удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность занятостью» часто используются как синонимы, выступая в качестве обобщающей переменной, отражающей комплексное восприятие работником своей трудовой ситуации [Вердюк 2018]. При определении понятия удовлетворенности трудом чаще всего обращаются к интерпретации, которую дает E. Locke. Он указывает, что исследователи, которые пишут на эту тему, обычно руководствуются определением, которое отражает их личное, избранное ими научное измерение этого явления. Сам же он при формулировке понятия «удовлетворенность трудом» рассматривает его как результат оценки индивидом своей работы, которая позволяет ему достичь определенных ценностей, связанных с трудовой деятельностью, а обретение этих ценностей в свою очередь дает возможность удовлетворить собственные потребности. Потребности исследователь делит на две группы: физические

и потребности роста или самореализации [Locke 1976]. Реализация второго вида потребностей достигается с помощью соответствующего характера самого труда, что в случае рассмотрения проблем удовлетворенности трудом в сфере IT может служить когнитивной базой анализа.

В целом отношение к труду формируется у работника под влиянием двух групп факторов: во-первых, субъективных (индивидуальных), которые определяются через систему ценностей, потребностей, мотивов работника, уровня притязаний и профессиональных ожиданий, а также личностных адаптивных особенностей работника. Во-вторых, удовлетворенность трудом формируется под влиянием объективных факторов (обеспечиваемых производством), к числу которых можно отнести содержание труда, возможности профессиональной реализации, условия труда, организацию труда, а также социально-психологический климат и социально-экономические условия труда.

В условиях ускорения цифровизации общества и экономики, в дискурсе социологии труда, рассматриваются вопросы, связанные с местом концепции удовлетворенности работой в контексте характеристики человеческого потенциала [Черных 2023], а также замечен интерес исследователей к анализу различных видов precarious труда и трудовой мотивации в условиях precarious занятости [Шевченко 2022].

Исследование удовлетворенности трудом работников IT-индустрии сегодня становится не только научной, но и практически значимой задачей. Актуальность этой предметной области связана с тем, что сегодня сектор информационных технологий становится ключевым драйвером экономического развития и одновременно «зоной особого риска» снижения производительности и потери квалифицированного персонала. Поэтому анализ уровня удовлетворенности трудом специалистов в IT-сфере становится практически значимой и стратегически важной задачей.

Удовлетворенность трудом в контексте специфики профессионально-квалификационных требований в сфере информационных технологий

Начнем рассмотрение ключевых драйверов удовлетворенности российского IT-специалиста с прямого сравнения уровня удовлетворенности среди двух групп респондентов: все респонденты (общая выборка работающих россиян); респонденты, работающие в IT-сфере (специализированная группа).

Данные в табл. 1 отражают уровень удовлетворенности основной работой среди названных двух групп респондентов. Более высокая доля полной удовлетворенности наблюдается среди работников IT-сферы (42,8%), что значительно выше, чем среди всех респондентов (29,1%).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос
об удовлетворенности/неудовлетворенности
основной работой, в % от опрошенных

Если говорить в целом, вы сейчас удовлетворены или не удовлетворены своей основной работой?	Все респонденты	Респонденты, работающие в IT-сфере
Полностью удовлетворен	29,1	42,8
Скорее удовлетворен	49,5	41,0
Скорее не удовлетворен	15	16,2
Абсолютно не удовлетворен	5,2	0
Затрудняюсь ответить	1,2	0

Источник: Инициативный Всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник», 2025 г.

Суммарная доля полностью и скорее удовлетворенных работой в сфере IT составляет 83,8%, что существенно отличается от такого же показателя для всех респондентов (78,6%). Кроме того, в IT-сфере отсутствуют те, кто абсолютно не удовлетворен работой (0% против 5,2% в общей выборке). Также в IT-группе нет затруднившихся с ответом (0% против 1,2%), что может говорить о более осознанном отношении к работе и карьере.

Таким образом, IT-специалисты в среднем более удовлетворены своей работой, чем среднестатистический работающий россиянин. У них выше доля полностью удовлетворенных, ниже доля абсолютно неудовлетворенных, что может быть связано с особенностями IT-сферы, где преобладают высокий спрос на специалистов и высокий уровень оплаты.

Таблица 2

Оценка работниками зависимости доходов
от профессионально-квалификационных навыков
(образования, знаний, опыта и так далее),
в % от опрошенных

В какой степени ваши доходы зависят от ваших профессионально-квалификационных навыков (образования, знаний, опыта и так далее)?	Все респонденты	Респонденты, работающие в ИТ-сфере
Очень сильно	22,7	27,3
Достаточно сильно	30,4	46,2
Отчасти	19,1	15,0
Слабо	6,3	
Никак	18,3	11,4
Затрудняюсь ответить	3,2	0,0

Источник: Инициативный Всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник», 2025 г.

Жизнь более 90% россиян связана с трудом, трудовыми доходами и заработной платой, соответственно вопрос об удовлетворенности доходом от выполняемой работы напрямую связан с удовлетворенностью работой в целом⁴.

Если посмотреть на разницу восприятия связи между своими навыками и доходом в группе ИТ-специалистов и россиян в целом, то надо сказать, что большинство (73,5%, если считать и «отчасти») чувствуют сильную связь между своими навыками и доходом, а вот четверть всех опрошенных (25,6%) считают, что связь слабая или отсутствует. Запрос на четкую связь между навыками и доходом прослеживается у молодых людей еще в период обучения в вузе, половина российских студентов согласны с этим требованием [Китайцева, Кокоулина 2025].

⁴ Кадры для растущей экономики // Официальный сайт ВЦИОМ. 30.04.2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kadry-dlja-rastushchei-ehkonomiki?ysclid=mjvw2ss0mc329275845> (дата обращения 29 декабря 2025).

IT-специалисты достаточно однородно и позитивно высказываются по поводу сильной связи между квалификацией и доходом: подавляющее большинство (88,5%, если считать и «отчасти») видит такую связь, а доля тех, кто не видит связи, существенно ниже (11,4%), чем в целом по выборке.

Таким образом, несмотря на то что прослеживается раскол в восприятии работниками справедливости оплаты по имеющимся у них навыкам, для группы работников IT-сферы (предположительно высококвалифицированных специалистов) рынок труда функционирует более эффективно и предсказуемо. Их инвестиции в образование и опыт лучше окупаются. Полученный вывод хорошо коррелирует с тезисом о том, «что удовлетворенность работой лишь отчасти связана с довольством получаемого от работы дохода», по данным ВЦИОМ, в целом работой удовлетворены 79% работающих россиян, а полностью и скорее довольных доходом от нее только 56%⁵. Таким образом, приведенные данные косвенно подтверждают полученные выводы о том, что общая удовлетворенность трудом в IT-сфере выше среднероссийского уровня, так как система вознаграждения за труд воспринимается как более справедливая и прозрачная.

Вывод о более высокой удовлетворенности работой в IT-сфере еще раз подтверждается при рассмотрении того, как работники в двух группах оценивают соответствие своей нынешней квалификации требованиям выполняемой работы (см. табл. 3).

Высокий уровень профессионального соответствия чувствуют более 58% работников IT-сферы, что является предпосылкой для внутренней удовлетворенности и эффективности. Однако каждый пятый (20,1%) чувствует недозагруженность, что может вести к скуке и демотивации. В то же время существуют проблемные зоны, в кажущейся благополучной отрасли почти четверть (22%) специалистов IT-сферы работают не по прямому профилю. Это может говорить как о междисциплинарности приложения знаний в IT, так и о вынужденном выборе работы. Однако основная группа риска это те, у кого квалификация выше требуемой (20,1%), но при этом они видят сильную связь навыков и дохода. Эти специалисты могут считать, что им несправедливо «недоплачивают», так как их высокий навык не используется, но при этом они верят, что оплата должна зависеть от навыка – здесь есть риск фрустрации и проявления феномена «тихого ухода» [Коновалова 2023] или снижения вовлеченности до уровня оплачиваемых задач.

⁵ Работа и зарплата // Официальный сайт ВЦИОМ. 30.06.2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-i-zarplata>. (дата обращения 29 декабря 2025).

Таблица 3

Оценка работниками
соответствия уровня существующей квалификации
требованиям выполняемой работы, в % от опрошенных

В какой мере уровень вашей нынешней квалификации соответствует требованиям выполняемой вами работы?	Все респонденты	Респонденты, работающие в IT-сфере
Полностью соответствует	35,2	38,5
Мои образование, квалификация выше, чем это требуется	9,5	20,1
Мне не хватает образования, квалификации для выполнения нынешней работы	3,9	11,2
Работаю по другой специальности, равноценной полученной	13,4	22,0
Не работаю	35,0	2,6
Затрудняюсь ответить	2,9	5,7

Источник: Инициативный Всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник», 2025 г.

Важно отметить, что россиянам для удовлетворенности работой важны и материальные, и нематериальные факторы, и они друг друга ни в коем случае не исключают. Рассмотрим, как возможность повышения профессиональной подготовки может косвенно влиять на удовлетворенность трудом (см. табл. 4).

С одной стороны, возможность регулярно повышать квалификацию – это мощный мотиватор и источник удовлетворения, что отвечает потребностям самоактуализации. Неслучайно молодые люди важной причиной повышения интенсивности работы считают возможность обучения по своей профессии, что также отражается в стратегиях, которым следуют студенты при выборе вузов [Ирсетская, Китайцева 2023]. С другой стороны, обязательность такого обучения (39,9% прошли курсы за 3 года) создает давление и хроническую учебную нагрузку, что может стать фактором риска выгорания, люди устают от необходимости «учиться всегда», кроме того, работник может прийти к выводу, что вознаграждение (зарплата) не компенсирует постоянных усилий по поддержанию своей «ценности». В то же время группа специалистов в IT-сфере,

которые «не учились» (44,6%), – уязвимая группа, для нее существует риск профессионального устаревания, что опять же может приводить к демотивации, снижению самооценки и «тихому уходу» как способу скрыть растущий разрыв в компетенциях. В то же время, по данным ВЦИОМ, почти 40% специалистов сами ищут возможность пройти профильные курсы⁶ и повысить свою квалификацию, значит внутренние системы развития в компаниях часто неотягивают до их запросов.

Таблица 4

Реализация различных форм профессиональной подготовки россиянами и работниками IT-сферы, в % от опрошенных

Приходилось ли вам за последние три года получать профессиональную подготовку? Если да, то в какой из перечисленных форм? (множественные ответы)	Все респонденты	Респонденты, работающие в IT-сфере
Нет, не приходилось	55,8	44,6
Прошел первичное профобучение (для не имевших профессии, специальности)	3,1	3,0
Прошел обучение смежной профессии, специальности (близкой моей прежней профессии, специальности)	5,3	8,8
Прошел переподготовку по новой, другой профессии, специальности	11,5	10,9
Прошел курс повышения квалификации по своей профессии	27,6	39,9

Источник: Инициативный Всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник», 2025 г.

Опираясь на социально-демографические характеристики, можно сказать, что работники IT-сферы качественно отличаются от среднего россиянина: колоссальный разрыв по уровню образования (86% в IT-сфере против 50,8% по массиву имеют высшее законченное/незаконченное или два и более образования). Путь

⁶ Кадры для растущей экономики // Официальный сайт ВЦИОМ. 30.04.2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kadry-dlja-rastushchei-ehkonomiki?ysclid=mjvw2ss0mc329275845> (дата обращения 29 декабря 2025).

в ИТ-сферу через колледж/техникум – редкость, только 6,9% респондентов пришли в эту сферу имея среднее образование, что подчеркивает значимость теоретической, фундаментальной подготовки специалистов. Доступ в отрасль сильно ограничен формальным образовательным цензом, что является прямым следствием высокой оплаты труда. Разрыв по оценке материального положения как хорошего и очень хорошего в описываемых группах составляет 25,8 п.п. При этом доля испытывающих материальные трудности в ИТ крайне мала (3,8%) против 11,5% для всех респондентов. Таким образом ИТ-сегмент российского рынка труда является элитарным, с точки зрения образования, и это объективная база для высокой самооценки и профессиональных амбиций.

Заключение

Обратившись к исследованию удовлетворенности работой российских ИТ-специалистов, можно описать типичного российского ИТ-специалиста и ключевые драйверы его удовлетворенности/неудовлетворенности трудом.

Типичный современный специалист ИТ-сферы высокообразованный (86% имеют высшее образование), высокооплачиваемый работник, верящий в справедливость рынка (73,5% видят прямую зависимость дохода от своих навыков), постоянно обучающийся (39,9% целенаправленно повышали квалификацию), имеющий высокую профессиональную квалификацию (58,6% чувствуют, что их квалификация соответствует работе или выше ее).

Вместе с тем высокая удовлетворенность работой, которую демонстрируют представители ИТ-сферы, имеет как сильную сторону, так и зону риска, питающую потенциальную неудовлетворенность работников. К сильным сторонам высокой удовлетворенности можно отнести материальную удовлетворенность, базирующуюся на высокой зарплате в отрасли, которая создает фон для позитивных ощущений; удовлетворенность справедливостью вознаграждения за труд, что критически важно для внутренней мотивации работника; удовлетворенность профессиональной самореализацией, которая поддерживает уверенность в своей компетентности за счет высокого образовательного статуса и постоянного обучения. В то же время зона риска потенциальной неудовлетворенности складывается из таких составляющих, как: кризис содержания труда и недогрузка, когда высокообразованный и хорошо оплачиваемый специалист не находит для себя достойного применения и выбирает «тихий уход» как форму протеста против рутины; учебная гонка и когнитивная

перегрузка; профессиональная неопределенность и вынужденная адаптация, когда каждый пятый работает не по специальности; а также завышенные ожидания от работы (интерес, карьера) на фоне качественного образования и высокого дохода.

Позитивные составляющие удовлетворенности трудом удерживают людей в отрасли и обеспечивают ей отличие от многих других секторов экономики, а вот драйверы неудовлетворенности трудовой деятельностью формируют вызовы, на которые отрасли надо обратить внимание и постараться создать среду, где высокий потенциал сотрудника найдет достойное применение, а непрерывное развитие не будет вести к выгоранию.

Литература

- Вередюк 2018 – *Вередюк О.В.* Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323.
- Ирсетская, Китайцева 2023 – *Ирсетская Е.А., Китайцева О.В.* Основные стратегии выбора вуза студентами в современной России // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2023. № 3. Ч. 2. С. 255–266. DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-255-266
- Китайцева, Кокоулина 2025 – *Китайцева О.В., Кокоулина М.А.* Ценности и установки современных российских студентов в сфере труда // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2025. № 2. С. 140–151. DOI: 10.28995/2073-6401-2025-2-140-151
- Коновалова 2023 – *Коновалова В.Г.* «Тихие» тенденции в управлении персоналом: новые термины или новые проблемы? // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 4. С. 21–26
- Черных 2023 – *Черных Е.А.* Динамика и детерминанты удовлетворенности работой россиян в характеристике человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19. № 2. С. 199–215.
- Шевченко 2022 – *Шевченко И.О.* Мотивация труда российских работников // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 2. С. 72–85. DOI: 10.28995/2073-6401-2022-3-72-85
- Locke 1976 – *Locke E.A.* The Nature and Causes of Job Satisfaction // Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, 1976. P. 1297–1349.

References

- Chernykh, E.A. (2023), “Dynamics and determinants of Russian workers’ job satisfaction in the context of human potential”, *Living Standards of the Population in Russian Regions*, vol. 19, no. 2, pp. 199–215.

- Irsetskaya, E.A. and Kitaitseva, O.V. (2023), "Basic strategies for choosing a university for students in modern Russia", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 3, part 2, pp. 255–266, DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-255-266
- Kitaitseva, O.V. and Kokoulina, M.A. (2025), "Values and attitudes of modern Russian students in the field of work", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 2 pp. 140–151, DOI: 10.28995/2073-6401-2025-2-140-151
- Konovalova, V.G. (2023), "‘Quiet’ trends in human resource management: New terms or new problems?", *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, no. 4, pp. 21–26.
- Locke, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, USA, pp. 1297–1349.
- Shevchenko, I.O. (2022), "Russian employees motivation", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 2, pp. 72–85, DOI: 10.28995/2073-6401-2022-3-72-85
- Veredyuk, O.V. (2018), "Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments", *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no. 3, pp. 306–323.

Информация об авторах

Ольга В. Китайцева, кандидат социологических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6, стр. 6; olga_kitaitseva@mail.ru

Мария А. Кокоулина, преподаватель, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6, стр. 6; kokoulinama@yandex.ru

Information about the authors

Olga V. Kitaitseva, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6/6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; olga_kitaitseva@mail.ru

Mariya A. Kokoulina, lecturer, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6/6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; kokoulinama@yandex.ru