

Natsionalnoho aviatsiinoho univercityetu. Ser. : Filocofii. Kulturolohii. – 2010. – № 1. – С. 22-25.

8. Panok V. H., Rud H. V. Psykholohiia zhyttievoho shliakhu osobystosti : monohrafiia / V. H. Panok, H. V. Rud. — K. : Nika-Tsentr, 2006. — 280 s. [[http://mdu.edu.ua/spaw2/uploads/files/29\\_14.pdf](http://mdu.edu.ua/spaw2/uploads/files/29_14.pdf)].

9. Сапoхова Е. Е. «Рymeiky zhyzny»: konctruyrovanye avtobyohrafycheckoho avtonarratyva / Е. Е. Сапoхова // Yzvectyia TulHU. Ceryia «Pcykholo- hyia». 2005. – Выр. 5. – Ch. I. – С. 200-228.

10. Tytarenko T. M. Pcykholohichni praktyky konctruiuвання zhyttia v umovakh poctmodernoi cotsialnocti : monohrafiia / T. M. Tytarenko, O. M. Kochubeinyk, K. O. Cheremnykh ; Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy, Inctytut cotsia- lnoi ta politychnoi pcykholohii. – K. : Milenium, 2014. – 206 c.

**Mazurik V.M., Kireeva Z.A.**

### **LIFE PATH PLANNING: THE NARRATIVE APPROACH**

*The article presents the study of the person's life path planning in accordance with the criteria of a semi-structured interview. The distribution of important concepts was used in narratives on the following criteria: a magnificent moment in life, a moment of recession, a turning point, the earliest flashback, an important flashback from childhood, an important memory from youth, an important memory of adulthood; meaningful people, future scenarios.*

*People with drug addiction who undergo rehabilitation were divided into groups in accordance with criteria of semi-structured interviews in personal narratives. It is demonstrated that people with drug addiction who undergo rehabilitation possess the following in their narratives: a temporal component with an emphasis on memories from the past and on life experience and common plans in the future. It is shown that the tone of most stories is pessimistically - optimistic. It was established that planning of the future is based on experience and has an affirmative attitude ("everything will be fine"), which stimulates positive changes in life.*

**Key words:** *life path, personality, life path planning, people with drug addiction, narrative approach.*

**Кіреєва Зоя Олександрівна** – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної психології та психології розвитку особистості Одеського національного університету імені І.І.Мечникова;

**Мазурик Володимир Михайлович** – здобувач кафедри загальної психології та психології розвитку особистості Одеського національного університету імені І.І.Мечникова.

УДК 159.9.072.53

**Максименко Н.Л.**

## **МОДЕЛЬ СТРУКТУРИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІТ-ФАХІВЦЯ**

*У цій статті пропонується модель емпіричного дослідження управлінського потенціалу фахівців ІТ-сфери. Всі компоненти моделі ґрунтуються на методологічних основах системного підходу, принципах психології праці, положень концепції самоактуалізації, а також на даних різних емпіричних досліджень. Вважається, що на управлінській потенціал впливають різні чинники, зокрема соціально-демографічні особливості, особистісні риси, ціннісні орієнтації тощо.*

***Ключові слова:** моделювання психологічних феноменів, IT-фахівці, системний підхід, соціально-демографічні особливості, особистісні риси, ціннісні орієнтації.*

**Постановка проблеми.** Однією з нагальних проблем, яка вимагає сьогодні термінового вирішення, є перехід України від індустріального до інформаційного типу суспільства. За нових умов гарантіями добробуту та стабільного поступу держави стають інтелектуальні ресурси та розвиток високих технологій [15]. Сьгодні розвиток IT-галузі розглядається як складова зростання економіки України [7]. Адже у сучасному світі зростання економіки можливе лише за умови максимального використання новітніх досягнень науки і техніки. Набувають величезного значення телекомунікації та інформаційні технології. Розвиток таких технологій є настільки інтенсивним, що зміни в них відбуваються за порівняно короткий термін [5].

За нещодавньою заявою Президента України П.О. Порошенка IT-галузь в Україні входить у трійку індустрій з найбільшою часткою у ВВП і формує понад три роки уже обсяг, який перевищує 3% ВВП та зараз поступається лише аграрному комплексу і металургії. Президент нашої держави зазначив, що за експертними прогнозами кількість розробників у IT-галузі має зрости ще на 25%, а до 2024 року – подвоїтися [17]. Отже, актуальність проблеми управлінського потенціалу IT-фахівця обумовлена тим, що ця професія стає все більш популярною як в Україні, так і у глобальному світі. За даними О.В. Гончаренко [2] щорічно українська IT-індустрія створює до 15 тис. високооплачуваних робочих місць, а створення 1 місця в IT галузі стимулює створення 3-4 додаткових робочих місць в інших галузях. Кількість працівників у 25 найбільших українських IT-компаніях у першому півріччі 2016 р. збільшилася на 1 192 працівників і склала 32,468 тис. осіб. Найбільшою IT-компанією є EPAM, штат якої налічує 4,5 тис. осіб. На другому місці за чисельністю персоналу SoftServe (4,2 тис. осіб), на третьому – компанія Luxoft (3,74 тис. осіб), на четвертому – GlobalLogic (2,7 тис. осіб), на п'ятому – Ciklum (2,5 тис. осіб).

Аспекти професійної діяльності IT-фахівця вивчаються різними галузями: економікою, соціологією, педагогікою, науковою організацією праці тощо, але, можна констатувати, що з боку загальної психології, індивідуально-психологічним особливостям представників IT-професій досі приділяється недостатньо уваги, адже більшість досліджень сфокусовані на ширшу категорію фахівців: інженерно-технічних працівниках і, відповідно, не враховує специфіки, характерної для IT-сфери.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Діяльність IT-працівника має цілий ряд істотних особливостей. Вона вимагає виконання різних функціональних обов'язків як безпосередньо пов'язаних з проектуванням, реалізацією, тестуванням і впровадженням програмного забезпечення різного призначення, так і з певними діями, побічно допомагають просуванню на споживчому ринку створюваних продуктів. Необхідні знання та вміння, а також виконуються трудові дії фахівців в області розробки програмних продуктів висвітлені у відповідних професійних стандартах, які відповідно враховуються в освітніх стандартах навчальних закладів, що здійснюють підготовку цих фахівців [1].

Проблемам професійно-важливих якостей фахівців у сфері IT та їх формуванню на різних етапах професійного становлення присвячено досить багато робіт (М.Л. Смульсон, Е. Дейкстра, Б. Шнейдерман). Серед таких професійно-важливих якостей вони зазначають:

- здатність бачити завдання одночасно на різних рівнях деталізації, вміння бачити проєктований процес в динаміці, вміння узагальнювати типові ситуації; вміння використовувати і комбінувати добре відомі прийоми (за Е. Дейкстрою [3]);

- гнучке і стратегічне мислення, творчі властивості мислення, уважність, що виявляється в умінні допускати якнайменше помилок, логічний характер мислення (по М. Л. Смульсон [14]).

- наявність комплексного мислення; культуру власної праці; здатність аналізувати власні помилки; вміння працювати в колективі; вміння працювати з користувачем, дотримання правил загальнолюдської етики; здатність чітко бачити існуючі труднощі і відкидати все те, що не відноситься до задачі; здатність бачити всі випадки, де можна використовувати теорію (самостійно зважитися на її використання або образи за порадою до більш досвідченому програмісту); здатність при невдачі подолати самолюбство і знайти інший підхід до вирішення завдання (за Е. Дейкстрою [3]);

- наполегливість, яка проявляється в ініціативі виконання роботи; екстравертність при колективній роботі; внутрішнє управління, що сприяє підпорядкування обставин собі; середню збудливість як фактор підвищення продуктивності; високу мотивацію, що сприяє виконанню дуже складних завдань; високу терпимість до невизначеності (в роботі програмістів чітко відомо невелике число фактів, необхідно приймати рішення при обмежених вхідних даних, прийняття чергового рішення вимагає наявності схильності до деякого ризику); вміння бути точним, враховувати кожну деталь; скромність; здатність переносити стрес в разі відставання від запланованих термінів (за Б. Шнейдерманом [19]);

- високу працездатність і ретельність в роботі, оперативність мислення, вміння приймати рішення в умовах обмеженого часу, вміння створювати собі робоче місце, що сприяє підвищенню продуктивності праці (за М. Л. Смульсон [14]).

Перераховані вище автори виконали величезну роботу з вивчення різних професійних якостей. В свою чергу, хотілось би звернути увагу на нерозробленість проблеми управлінських якостей особистості професіонала у сфері ІТ. Адже вони все частіше залучаються до організаційно-управлінської діяльності. Як зазначає В.С. Седов організаційно-управлінська діяльність ІТ-фахівця – це розробка технічних завдань і проведення техніко-економічного обґрунтування; організація роботи колективу розробників програмного забезпечення, взаємодії з іншими підрозділами, замовниками. Реалізація даного виду професійної діяльності вимагає сформованої здатності організувати роботу колективу, визначати порядок виконання робіт та розподіляти завдання, здатність до роботи у міжнаціональних колективах та у міждисциплінарних проєктах, здатність створювати атмосферу ділового співробітництва [13]. У зв'язку з цим розглянемо уявлення про управлінський потенціал в останніх теоретичних та емпіричних дослідженнях.

Необхідно зазначити, що поняття «потенціал» використовується в психологічній науці в декількох змістах. Коли під потенціалом мається на увазі можливе, але латентне нагромадження чого-небудь, те таке розуміння за змістом стає близьким до поняття резерв. Коли ж під потенціалом розуміється вся сукупність можливостей індивіда за певних умов, то резерв є невикористаною частиною загального потенціалу [6]. Близьким за змістом поняттям є поняття «ресурс». Однак коли мова заходить про ресурси, то нерідко мається на увазі не тільки те, що реально існує, але й те, що могло бути раніше задіяне, тому в цілому можливості їх використання значно вище, у порівнянні з резервами або потенціалами. Слід мати на увазі й те, що ресурси піддаються оцінці й ними можна керувати. У цілому можна стверджувати, що коли мова заходить

про поняття «резерви», «потенціали», «ресурси» в психологічному контексті, їх використання не відрізняється строгістю й взаємно перетинається [8].

Останнім часом в психологічній науці активно розробляється проблема особистісного потенціалу особистості. У роботах В.І. Маркова, Ю.В. Синягіна під потенціалом особистості розуміється система її поновлюваних ресурсів, які проявляються в діяльності, спрямованій на одержання соціально значимих результатів [10]. Серед розроблених моделей для вивчення потенціалу особистості, для оцінки досвіду особистості найбільш простою, на їхній погляд, уявляється структурна модель потенціалу. Ця модель припускає, що всі життєві досягнення особистості, зафіксовані в її біографії, суть зовнішні прояви її потенціалу й можуть служити для оцінки його рівня. Крім того, ці досягнення можна згрупувати по ключових сферах і одержати структурний опис потенціалу, що показує рівень реалізації його в цих сферах.

У якості спрощеної схеми сфер реалізації потенціалу автори пропонують використовувати наступну: здоров'я, спілкування (суспільна робота тощо), навчання, захоплення (забезпечують разом з навчанням саморозвиток особистості), робота (містить успіхи в області керування, творчі успіхи в роботі зі спеціальності й соціальну оцінку трудових досягнень), родина.

Важливою властивістю потенціалу особистості є те, що він являє собою цілісну систему. Із цього, зокрема, випливає, що занадто висока реалізація потенціалу особистості по одному з напрямків (наприклад, професійної діяльності) може приводити до неприпустимого зменшення такої реалізації по інших ключових напрямках (скажемо, у сфері родини), що й викликає розбалансування особистості (В. І. Марков [11]).

В економіці підприємств [12] управлінський потенціал – це сукупність знань, навичок (вміння), творчих можливостей та організаційної спроможності керівників усіх рівнів управління, які повинні формуватися та використовуватися ними для забезпечення сталого та ефективного функціонування підприємства. Таке визначення потенціалу має важливий зміст, оскільки відображає не тільки вплив знань, навичок, але й творчих можливостей та організаційної спроможності керівників на ефективність функціонування підприємства.

У дисертаційному дослідженні Г.В. Дерябіної управлінський потенціал особистості трактується як «ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому» [4, с. 7.] Також управлінський потенціал визначається як сукупність ділових і особистісних якостей та можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію й використані для вирішення управлінських завдань, досягнення поставлених цілей [16].

Підсумовуючи вищесказане, можна сказати, що зазначені дослідження не розглядають управлінські якості ІТ-фахівця як систему. Тобто робиться акцент на окремі професійно-важливі якості та їхнє становлення. Зокрема в літературі проблемам управлінського потенціалу ІТ-фахівця не приділяється достатньо уваги.

Виходячи з цього, **метою статті** є моделювання структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівців та визначення його системних характеристик.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Запланована вибірка дослідження. Дослідження проводиться на базі рекрутингової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних ІТ-компаній. У дослідженні беруть участь спеціалісти обох статей у віці від 29 до 54 років. Всі вони мають вищу технічну освіту. Випробовувані були мотивовані до участі в дослідженні отриманням зворотного зв'язку у вигляді надання результатів кожному випробованому і

необхідних роз'яснень. Рівень концентрації підослідних можна охарактеризувати як достатній, оскільки дослідження проходило на протязі двох годин у робочий час.

Створення моделі структури управлінського потенціалу ІТ-фахівця базувалось на певних методологічних принципах.

Були використані методологічні засади системного підходу у дослідженні управлінського потенціалу, оскільки зазначений психологічний феномен вважається цілісним та комплексним явищем. У застосуванні системного підходу до професійного розвитку особистості П. Найт [20] зазначає, що комплексні системи є не просто складними, але й невизначеними і нелінійними. Між елементами системи виникають складні взаємовідношення, які не є передбачуваними на індивідуальному рівні. Автором вказується, що відносно невеликі зміни, особливо на ранній стадії розвитку системи можуть призводити до абсолютно різних і непередбачуваних результатів.

Базуючись на принципах психології праці, можна зазначити, що особливості діяльності спеціалістів у сфері ІТ пов'язані із значним психологічним навантаженням. Працівникам ІТ доводиться весь час перебувати у стані психологічного когнітивного напруження, значної інтелектуальної концентрації, необхідно також стежити за новими технологіями, методиками, дослідженнями, які з'являються на ринку. Частими супутниками діяльності програмістів є понаднормова робота, сидячий режим роботи, гіподинамія [18].

У нашому дослідженні вивчення управлінського потенціалу у парадигмі теорії системи базових потреб особистості А. Маслоу полягає у констатуванні того, що зазначений потенціал є втіленням найвищої ієрархічної потреби – потреби до самоактуалізації. Адже прагнення до самоактуалізації, визначається засновником теорії як безперервна актуалізація потенцій, здібностей і талантів, як здійснення місії (або покликання, долі, преднакреслення, призначення), як більш повне знання й прийняття власної таємної сутності, як безперестанне прагнення до єдності, інтеграції або синергії особистості [21].

При створенні теоретичної моделі структури управлінського потенціалу ми спирались на модель розвитку управлінського потенціалу як запоруки успішного функціонування підприємства, запропоновану вітчизняними авторами. Структурні компоненти управлінського потенціалу керівників, як вказують автори цього дослідження В.Я. Маречик, С.М. Невмержицька [9] є наступними: лідерський потенціал (харизматичність, інтуїція, особиста ефективність, організаторські здібності), інтелектуальний потенціал (концептуальність мислення, масштабне бачення, аналітичні здібності, здібності до швидкого навчання), комунікативний потенціал (здатність бачити нестандартні шляхи вирішення задач, креативність), емоційний капітал (самосвідомість, цілісність, емоційна стійкість), соціальний потенціал (навики побудови відносин, автентичність, здатність викликати довіру), особистісна зрілість (рівень внутрішньої автономії і відповідальності), цінності (стиль керівництва і політика управління персоналом).

Зазначена модель є однорівневою, адже згідно за концепцією, яку В.Я. Маречик, С.М. Невмержицька всі структурні компоненти управлінського потенціалу є рівнозначними. На нашу думку, модель управлінського потенціалу має бути ієрархічною – тобто мати декілька рівнів організації та каузальною, тобто мати причинно-наслідкові взаємовідношення.

На рисунку 1 наведено прототип каузальної моделі у вигляді шляхової діаграми, що являє собою теоретичну модель вивчення поставленої проблеми. У процесі

використання математичного методу моделювання структурними рівняннями нами буде здійснено емпіричну верифікацію цієї моделі.

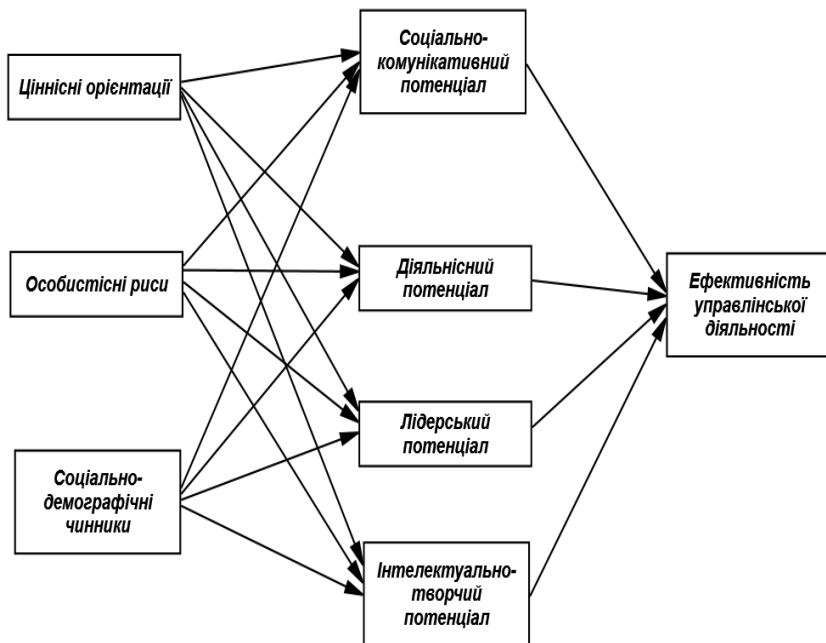


Рис. 1. Теоретична модель структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця

Шляхова діаграма складається з восьми умовних блоків: «Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» та власне «Ефективність управлінської діяльності». Для кожного блоку шляхової діаграми пропонуються параметри, що описують цей блок:

- блок соціально-демографічних чинників: вік, стать, освіта, країна проживання.

Ці параметри визначались за допомогою спеціально створеної анкети;

- блок особистісних рис: екстраверсія, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість, доброзичливість. Ці параметри визначались за допомогою методики NEO-FFI «Велика п'ятірка»;

- блок ціннісних орієнтацій: орієнтації на підтримку, відповідність, незалежність, альтруїзм, керівництво, структура, різноманітність. Ці параметри визначались за допомогою семантичного диференціалу;

- *блок інтелектуально-творчого потенціалу*: широта мислення, комплексна візія, прогнозування, добрий розум, практичне мислення, добрий розум, вміння розставляти пріоритети, інноваційність. Ці параметри визначались за допомогою об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій;

- *блок лідерського потенціалу*: орієнтація на людей, орієнтація на задачі, зовнішня орієнтація, внутрішня орієнтація. Ці параметри визначались за допомогою семантичного диференціалу;

- *блок діяльнісного потенціалу*: стремління до успіху, стремління до якості, стремління до навчання; невпевненість у своїх діях, пошук виклику, рішучість, цілеспрямованість, ризик. Ці параметри визначались за допомогою семантичного диференціалу;

- *блок соціально-комунікативного потенціалу*: той, що впливає, прямий, асертивний, той, що передбачає. Ці параметри визначались за допомогою семантичного диференціалу. А також параметри: презентація, врахування інтересів, відповідальність, які визначались за допомогою об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій.

- *блок ефективності управлінської діяльності* – цей блок складався з одного інтегрального показника, який визначався за допомогою *експертної оцінки* на основі системи грейдів.

Виходячи з методології побудови шляхових діаграм можна зазначити, що змінні, які складають блоки соціально-демографічних чинників, особистісних рис та ціннісних орієнтацій є екзогенними, або предикторами, змінні, які входили до блоків «блок поведінки в суспільстві» «блок стилю роботи» «блок типу лідерства» «блок вирішення конкретних ситуацій» виступали одночасно як екзогенними, так і ендогенними (критеріальними) змінними, і блок управлінського потенціалу містив результуючу ендогенну змінну.

**Висновки.** Таким чином розроблена концептуальна модель поставленої проблеми, яка представлена у вигляді шляхової діаграми. Для її восьми умовних блоків («Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» та власне «Ефективність управлінської діяльності») запропоновано параметри та відповідні методики психологічного дослідження. Ці методики дають можливість розглядати управлінський потенціал як системний психологічний феномен. Показана необхідність дослідження управлінського потенціалу у фахівців, що зайняті у сфері ІТ.

### Література

1. Балан Л.О. Формування у майбутніх інженерів-програмістів готовності до використання освітніх дистанційних технологій у професійній діяльності: Дис... канд. пед. наук: 13.00.04/ Л. О. Балан. – Одеса, 2016 – 281с.

2. Гончаренко, О.В. Розвиток малого та середнього бізнесу в умовах глобалізації світової економіки : матеріали виступів Всеукраїнського молодіжного економічного форуму з міжнародною участю / О.В. Гончаренко // Стимулювання розвитку ІТ-сектору: світовий досвід та українські реалії, ЖДТУ, 2017: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/7024>

3. Дейкстра Э. Дисциплина программирования / Э. Дейкстра — М. : Мир, 1978. — 275 с.

4. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : авто-реф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Г. В. Дерябіна. – К., 2008. – 19 с.
5. Довгань Л. Є. Тенденції та проблеми розвитку сфери інформаційних технологій в Україні: кадрові аспекти / Л. Є. Довгань, І. П. Малик // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". - 2017. - № 14. - С. 437-443.
6. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности./ А.Л. Журавлев— М.: ИПРАН, 2005. — С. 393—401.
7. Карпенко Н. В. Розвиток ІТ-галузі як складова зростання економіки України / Н. В. Карпенко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. - 2014. - № 2. - С. 52-58.
8. Ложкин Г.В. Концептуальные представления о психологическом потенциале квалифицированного спортсмена/ Г.В. Ложкин // Наука в олимпийском спорте. — 2007. — 1. — С. 47—52.
9. Маречик В. Я. Розвиток управлінського потенціалу як запорука успішного функціонування підприємства / В. Я. Маречик, С.М. Невмержицька // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2013. – № 3(2). – С. 237-242.
10. Марков В.И. Потенциал личности/ В.И. Марков, Ю.В. Сиягин // Мир психологии. – 2000. – № 1. – С.250-261
11. Марков В.Н. Личностные основы социальной устойчивости / В.Н. Марков // Общественные науки и современность. – 2002. – № 1. – С. 136-143.
12. Петрович Й.М. Управлінський потенціал та його вплив на ефективність діяльності машинобудівних підприємств / Й.М. Петрович, Л.М. Прокопишин // Регіональна економіка. – 2009. – № 2. – С. 71-80.
13. Седов В. Є. Формування фахової компетентності майбутніх інженерів-програмістів в умовах магістратури: дисерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 / Седов В.Є. – Херсон, 2016. – 238 с.
14. Смутьсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту/ М. Л. Смутьсон – К.: Норадрук, 2003. – 298 с.
15. Струченков О.В. Інженерно-технічна інтелігенція Донбасу (кінець 1920-х – 1930-і роки): формування, умови життя, діяльність: автореф. дис. ... канд. іст. наук: 07.00.01 / О.В. Струченков / Донецький національний університет. Донецьк, 2008. – 23с.
16. Таран В. Психологічний зміст і компоненти управлінського потенціалу керівників ОВС / В. Таран // Вісник Академії управління МВС. - 2010. - № 4(16). - С. 269-274.
17. Українська ІТ-галузь увійшла до трійки індустрій з найбільшою часткою у ВВП 25.05.2018 14:37 // Агенція Укрінформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2468020-ukrainska-itgaluz-uvijsla-do-trijki-industrij-z-najbilsou-castkou-u-vvp.html>
18. Широкова Ю. Г. Синдром выгорания и снижение его влияния на сотрудников ИТ подразделения, построение системы мотивации/ Ю. Г. Широкова– [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://journal.itmane.ru/node/594>
19. Шнейдерман Б. Психология программирования: Человеческие факторы в вычислительных и информационных системах / Шнейдерман Б. М. : Радио и связь. – 1984. – 304 с.



20. Knight P. A systemic approach to professional development: learning as practice./ P. Knight // Teaching and Teacher Education. – 2002. – Vol. 18. – P. 229–241.

21. Maslow A.H. Toward psychology of being / A.H. Maslow. - New York, N.Y.: Van Nostrand Reinhold, 1968. - 240 p.

### **Транслітерація**

1. Balan L.O. Formuvannya u maybutnikh inzheneriv-prohramistiv hotovnosti do vykorystannya osvitnikh dystantsiynikh tekhnolohiy u profesiyiniy diyal'nosti: Dys... kand. ped. nauk: 13.00.04/ L. O. Balan. – Odesa, 2016 – 281s.

2. Honcharenko, O.V. Rozvytok maloho ta seredn'oho biznesu v umovakh hlobalizatsiyi svitovoyi ekonomiky : materialy vystupiv Vseukrayins'koho molodizhnoho ekonomichnoho forumu z mizhnarodnoyu uchastyu / O.V. Honcharenko // Stymulyuvannya rozvytku IT-sektoru: svitovyy dosvid ta ukrayins'ki realiyi, ZHDTU, 2017: [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/7024>

3. Deykstra E. Dystsyplina prohrammyrovannya / E. Deykstra — M. : Myr, 1978. — 275 s.

4. Deryabina H. V. Psykholohichni osoblyvosti rozvytku upravlins'koho potentsialu osobystosti : avto-ref. dys... kand. psykhol. nauk : 19.00.01 / H. V. Deryabina. – K., 2008. – 19 s.

5. Dovhan' L. YE. Tendentsiyi ta problemy rozvytku sfery informatsiynikh tekhnolohiy v Ukraini: kadrovi aspekty / L. YE. Dovhan', I. P. Malyk // Ekonomichnyy visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrainy "Kyyivs'kyy politekhnichnyy instytut". - 2017. - № 14. - S. 437-443.

6. Zhuravlev A.L. Psykholohyya sovmestnoy deyatel'nosti./ A.L. Zhuravlev— M.: YPRAN, 2005. — S. 393—401.

7. Karpenko N. V. Rozvytok IT-haluzi yak skladova zrostannya ekonomiky Ukrainy / N. V. Karpenko // Visnyk Akademiyi pratsi i sotsial'nykh vidnosyn Federatsiyi profspilok Ukrainy. - 2014. - № 2. - S. 52-58.

8. Lozhkyn H.V. Kontseptual'nye predstavlenyya o psykholohycheskom potentsyale kvalyfytsyrovannoho sport'smena/ H.V. Lozhkyn // Nauka v olymпыyskom sporte. — 2007. — 1. — S. 47—52.

9. Marechyk V. YA. Rozvytok upravlins'koho potentsialu yak zaporuka uspishnoho funktsionuvannya pidpryemstva / V. YA. Marechyk, S.M. Nevmerzhyts'ka // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky. - 2013. – № 3(2). – S. 237-242.

10. Markov V.Y. Potentsyal lychnosti/ V.Y. Markov, YU.V. Synyahyn // Myr psykholohyy. – 2000. – № 1. – С.250-261

11. Markov V.N. Lychnostnye osnovy sotsyal'noy ustoychyvosti / V.N. Markov // Obshchestvennye nauky y sovremennost'. – 2002. – № 1. – S. 136-143.

12. Petrovych Y.M. Upravlins'kyy potentsial ta yoho vplyv na efektyvnist' diyal'nosti mashynobudivnykh pidpryemstv / Y.M. Petrovych, L.M. Prokopyshyn // Rehional'na ekonomika. – 2009. – № 2. – S. 71-80.

13. Sedov V. YE. Formuvannya fakhovoyi kompetentnosti maybutnikh inzheneriv-prohramistiv v umovakh mahistratury: dysert. ... kand.ped.n.: 13.00.04 / Sedov V.YE. – Kherson, 2016. – 238 s.

14. Smul'son M. L. Psykholohiya rozvytku intelektu/ M. L. Smul'son – K.: Nora-druk, 2003. – 298 s.

15. Struchenkov O.V. Inzhenerno-tekhnichna intelihentsiya Donbasu (kinets' 1920-kh – 1930-i roky): formuvannya, umovy zhyttya, diyal'nist': avtoref. dys. ... kand. ist. nauk: 07.00.01 / O.V. Struchenkov / Donets'kyi natsional'nyi universytet. Donets'k, 2008. – 23s.

16. Taran V. Psykholohichnyy zmist i komponenty upravlins'koho potentsialu kerivnykiv OVS / V. Taran // Visnyk Akademiyi upravlinnya MVS. - 2010. - № 4(16). - S. 269-274.

17. Ukrayins'ka IT-haluz' uviyshla do triyky industriy z naybil'shoyu chastkoyu u VVP 25.05.2018 14:37 // Ahentsiya Ukrinform [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu :<https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2468020-ukrainska-itgaluz-uvijsla-do-trijki-industrij-z-najbilsou-castkou-u-vvp.html>

18. Shyrokovka YU. H. Syndrom vyhorannya y snyzhenye eho vlyyannya na sotrudnykov YT podrazdelenyia, postroenye systemy motyvatsyy/ YU. H. Shyrokovka– [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://journal.itmane.ru/node/594>

19. Shneyderman B. Psykholohyya prohramyrovannya: Chelovecheskye faktory v vychyslytel'nykh y ynformatsyonnykh systemakh / Shneyderman B. M. : Radyo y svyaz'. – 1984. – 304 s.

20. Knight P. A systemic approach to professional development: learning as practice./ P. Knight // Teaching and Teacher Education. – 2002. - Vol. 18. – P. 229–241.

21. Maslow A.H. Toward psychology of being / A.H. Maslow. - New York, N.Y.: Van Nostrand Reinhold, 1968. - 240 p.

**Maksimenko N.L.**

#### **THE STRUCTURAL MODEL OF THE MANAGERIAL POTENTIAL IN IT SPECIALISTS**

*This article proposes a model for empirical research of the IT specialists' managerial potential. The prototype of the causal hierarchical model is presented in the form of a path diagram, which is a theoretical model for the problem research. The model has three levels, endogenous and exogenous variables. In the process of using the mathematical method of structural equations modeling, we will carry out an empirical verification of this model. All components of the model are based on the methodological foundations of the system approach, the principles of the work psychology, the concepts of self-actualization, and also on the data of various empirical studies. It is believed that the managerial potential consists of eight conditional blocks ("Socio-demographic factors", "Personality traits", "Value orientations", "Intellectual and creative potential", "Leadership potential", "Activity potential", "Social-communicative potential", and "Effectiveness of management activity"). The parameters and corresponding methods of psychological research are offered in this article such as personality tests, semantic differential rating scale, objective tests (case studies).*

**Key words:** modeling of psychological phenomena, IT specialists, system approach, socio-demographic features, personal traits, value orientations.

**Максименко Наталія Леонідівна** – аспірант кафедри диференціальної та спеціальної психології Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.