

Розділ: Психологія праці і професійної діяльності

УДК 159.9:331.54:004

Методологія та методи дослідження проблеми професійного зростання спеціалістів в ІТ-сфері діяльності

Ситник В.
vedasvech@gmail.com

У статті висувуються такі припущення: самоконструювання особистості задає загальне спрямування професійного розвитку, обрання траєкторії життєвого шляху особистості. Мотиваційні чинники визначають ті цінності та настанови, завдяки яким спеціаліст обирає конкретну стратегію професійного розвитку в межах свого робочого оточення. Ситуативні чинники впливають на обрання професійного розвитку саме в межах даної ІТ компанії. Індивідуально-типологічні характеристики спеціаліста зумовлюють успішність його діяльності.

Ключові слова: професійне зростання, самореалізація, успішність, ІТ спеціалісти.

В статье выдвигаются следующие предположения: самоконструирование личности задает общее направление профессионального развития, выбор траектории жизненного пути личности. Мотивационные факторы определяют те ценности и установки, благодаря которым специалист выбирает конкретную стратегию профессионального развития в пределах своего рабочего окружения. Ситуативные факторы влияют на избрание профессионального развития именно в рамках данной ИТ-компании. Индивидуально-типологические характеристики специалиста предопределяют успешность его деятельности.

Ключевые слова: профессиональный рост, самореализация, успешность, ИТ специалисты.

In the article the following assumptions are imposed: individual self-realization sets the overall direction of professional development, life course trajectory of a personality. Motivational factors determine the values and guidelines by which strategy specialist selects a particular professional development within their working environment. Situational factors influence the selection of professional development is within this IT company. Individually-typological characteristics determine the success of a specialist professional activity.

Keywords: professional growth, self-fulfillment, success, IT specialists.

Вступ. На сьогодні в сфері ІТ-технологій підвищилася цінність людського капіталу і фахівця, спрямованого на професійний розвиток. Важливо розкриття особистісного та професійного потенціалу особистості ІТ-фахівця в умовах сучасної професійної діяльності. Актуальність дослідження професії фахівця в галузі інформаційних технологій пов'язана з тим, що ця професія сформувалася порівняно недавно.

Мета дослідження: визначити методологію та методи дослідження процесу професійної соціалізації фахівця у сфері ІТ-технологій.

Аналіз попередніх досліджень. Концепції життєтворчості особистості, вчинковий та суб'єктний підходи, властиві сучасним українським дослідженням, мають бути розглянуті у контексті визначення проблеми професійного зростання спеціалістів ІТ-сфери.

З точки зору Е. Ф. Зеєр в процесі становлення професіонала, збільшення масштабу особистості суб'єкт все більше виступає фактором свого розвитку, зміни, перетворення об'єктивних обставин відповідно до своїх особистих якостей. Людина може сама свідомо змінювати свою професійну біографію, займатися саморозвитком, самовдосконаленням, цей процес мотивується соціальним оточенням, економічними умовами життєдіяльності [4].

О. Гвоздова вважає, що професійна самореалізація фахівця в сфері ІТ-технологій включає в себе: усвідомленість цілей і завдань діяльності; розробку плану майбутньої діяльності; виконання плану діяльності, перетворення його в послідовність дій; перевірку результату рішення, оцінку його правильності. До особистісної самореалізації фахівця в сфері ІТ-технологій належать: рівень самооцінки, домагань, мотивація, саморегуляція і самоставлення [3].

Психологічна готовність до самореалізації передбачає не тільки розвиток особистості і її потенціалу, а й прагнення до її повного прояву і саморозвитку. Самореалізація особистості фахівця в сфері ІТ-технологій є усвідомленим і цілеспрямованим процесом розкриття навичок і умінь у процесі соціальної взаємодії. Процес успішної самореалізації передбачає успішне самовизначення в ранній юності. У професійній сфері особистість може в повній мірі реалізувати свої можливості, цінності, мотиви і домагання, отримати соціальну оцінку і схвалення.

На сьогодні у вітчизняних дослідженнях з професійної орієнтації та психології праці фактично відсутні будь-які розгорнуті концепції генезису професійних інтересів, нахилів, намірів, власне професійного вибору і подальшого професійного розвитку фахівців в сфері ІТ-технологій.

З нашої точки зору фактори успішного професійного розвитку фахівця у сфері ІТ-технологій можна умовно розділити на дві категорії: внутрішні і зовнішні.

До внутрішніх факторів успішного професійного розвитку належать:

- позитивний психоемоційний настрій, радість і задоволення від процесу та результатів власної діяльності, прояв емоційної толерантності до тимчасових професійних невдач і труднощів;

- опора на самоконтроль і самоорганізацію, відповідальність у виконанні професійних функцій, власний внесок у загальну справу.

До зовнішніх факторів можна віднести конкурентоспроможність ІТ-сектора на ринку праці, яка забезпечується рівнем підготовки ІТ-фахівців, умовами ведення бізнесу, якістю технологічної інфраструктури, наявністю правового поля.

Л.В. Курзасва виділяє такі компоненти конкурентоспроможності ІТ-фахівця: аксіологічний, професійний, особистісно-акмеологічний, емоційно-вольовий. Автором були визначені чотири критерії:

- мотиваційно-ціннісні орієнтації (потреба в саморозвитку, мотивація досягнення успіху і уникнення невдач, незалежність цінностей і поведінки);
- професійна компетентність (спеціальні професійні компетенції, загальна розвиненість ключових компетенцій);
- рефлексія особистісного зростання (самооцінка особистісного зростання, самооцінка особистої конкурентоспроможності);
- особистісні особливості (психологічний тип, вольовий потенціал, соціальна креативність, адаптивність і стійкість до стресів, «емоційний інтелект») [6].

До факторів успішного професійного розвитку фахівця належить професійна компетентність.

Згідно з думкою Е. В. Бондаревої, «професійну компетентність» можна розглядати як систему, в якій виділяють такі компоненти: психологічний (або внутрішній) і кваліфікаційний. Розглянемо кожен компонент.

Психологічний компонент складається з мотиваційно-вольової та рефлексивної компетенції. Мотиваційно-вольова компетенція, по-перше, включає в себе: мотиви, цілі, потреби, ціннісні установки актуалізації у професійній компетентності, стимулює творчий прояв особистості в професійній компетентності; передбачає наявність інтересу до зазначеної категорії, який характеризує потребу особистості фахівця в знаннях, в оволодінні ефективними способами формування професійної компетентності. По-друге, дана компетенція передбачає додаткові зусилля для зменшення ймовірності невдачі, а також мобілізацію енергії, наполегливості, активність і вміння витримувати навантаження, завзятість під час виконання складних завдань, цілеспрямованість, тобто характеризує вольову сторону поведінки.

Рефлексивна компетенція проявляється в умінні свідомо контролювати результати своєї діяльності і рівень власного розвитку, особистісних досягнень; сформованість таких якостей і властивостей, як креативність, ініціативність, націленість на співпрацю, співтворчість, впевненість у собі, схильність до самоаналізу, здатність до імпровізації, ініціативного, критичного та інноваційного рефлексування і прогнозування результатів діяльності і відносин, творчої уяви, а також професійно значущих знань (широка поінформованість, ерудованість), умінь і навичок.

2) Кваліфікаційний компонент, в якому переломлюються первинні значення компетентності, такі як «обізнаність», «знання», «досвід» та ін. Цей компонент є системою придбаних у вищій школі знань з урахуванням їх широти, глибини, об'єму, стилю мислення, норм етики, соціальних функцій фахівця розглянутого профілю [2].

Суб'єктні якості майбутніх ІТ-фахівців розглядала Н. О. Лизь, з її точки зору, ІТ-фахівець повинен володіти не тільки професійними знаннями і вміннями, а й здатністю проявляти активність та ініціативність, саморозвиватися, нести відповідальність за свої дії, що передбачає наявність у людини такої позиції, при якій вона сама буде виступати в ролі керуючої інстанції, тобто буде суб'єктом професійної діяльності, життєвого шляху в цілому [8].

В.В. Літвінов, В.С. Харченко відзначають, що комплексна інформатизація всіх сфер суспільства дозволяє людству перейти на якісно новий рівень життя. Україна не є винятком в інформаційному прориві і з кожним роком набирає обертів в підготовці висококваліфікованих фахівців в ІТ-сфері, заповнюючи тим самим неолік програмістів на внутрішньому ринку.

Згідно з даними Європейської Комісії, Євросоюз незабаром зіткнеться з проблемою дефіциту кадрів в ІТ-галузі.

Виконавці ІТ-технологій діляться на дві групи:

1. з формалізованими ТП (технологічним процесом) і рольовими функціями персоналу. Вимоги до персоналу обмежуються вимогами спеціалізації при виконанні операції (в умовах розробки ІТ-технологій це спеціалізація на рівні інструментів);

2. з універсальними завданнями. Вимоги до персоналу визначаються ринковим успіхом продукту [7].

Саме тому проблема професійного зростання спеціалістів цієї галузі набуває особливої актуальності і ми вважаємо, що ситуативний підхід може бути оптимальним для вирішення цього завдання.

Передумови ситуативного підходу були закладені у роботах С.Л. Рубінштейна [11], який підкреслював необхідність вивчення конкретної особистості у конкретній ситуації, особливо при дослідженні вищих, найбільш складних функцій особистості. Безперервна низка ситуацій різної значущості та емоційного забарвлення створює основу людського буття. Події, що відбуваються завдяки наявності зовнішніх ситуацій створюють специфіку життєвого стилю та стратегії професійного зростання особистості. Сучасні підходи до проблем стратегій професійного становлення

особистості можна поділити на три основні групи.

Послідовники С. Л. Рубінштейна досліджували взаємозв'язок між рівнем розвитку особистості та організацією життєвого шляху. К. С. Абульханова – Славська [1] виокремила типологію життєвих стратегій особистості, що притаманні їй як суб'єкту. Але суб'єкт не може реалізуватись без відповідного об'єкта спрямування власної активності. В контексті життєдіяльності особистості об'єктом є окремі життєві ситуації, що виникають протягом життя. Процес життєдіяльності являє собою низку взаємодій між зовнішніми ситуаціями та стилем реагування особистості.

Ця модель може бути передумовою нашого дослідження лише частково, бо працівникам ІТ-сфери притаманна не стільки реактивність на життєві події, скільки активна побудова свого життєвого та кар'єрного шляху.

Другою моделлю суб'єкт–об'єктної взаємодії при аналізі життєвого шляху особистості запропонували О. Кронік [5] та Р. Ахмеров – автори «мотиваційної теорії щастя». Аналіз індивідуального стилю життя полягає у дослідженні суб'єкт – об'єктної взаємодії, що містить співвідношення між постановкою мети та її досягненням. На рівні актуальної ситуації суб'єкт, спираючись на власне усвідомлення ситуації, приймає рішення щодо мети своєї діяльності (іншими словами, обирає об'єкт діяльності). На вибір у даному випадку впливають два фактори: суб'єктивна значущість об'єкта та можливість його досягнення. Особливо важливим це стає для працівників ІТ-сфери, бо їхня професійна самореалізація безпосередньо пов'язана з участю у проєктній діяльності та самостійним обранням проєкту відповідно до своїх можливостей та інтересів.

В українській психології поширення набула насамперед вчинкова парадигма. На відміну від попереднього розуміння ситуативного підходу, у вчинковій парадигмі увага більшою мірою приділяється творчій активності суб'єкта, що реалізується в межах конкретної життєвої ситуації. Центральною категорією вчинкової парадигми В. Роменця [10] є вчинок як спосіб особистісного існування у світі, результат взаємного переходу особистості й макрокосмосу, загальна, синкретична, творча дія. Означена парадигма частково дотична до нашого дослідження, бо вона спрямовує увагу дослідників насамперед на морально-етичні складові вчинку, довготривалий біографічний розгляд подій, тоді як вивчення динаміки професійного зростання має бути спрямовано на актуальну ситуацію та мотивацію суб'єкта. На основі детального вивчення особливостей діяльності працівників ІТ-сфери та наукових джерел нами було виокремлено чотири групи чинників: суб'єктна активність особистості, індивідуально-типологічні чинники, мотиваційні чинники, ситуативні чинники. Результати відображено на рисунку 1. Самоконструювання особистості задає загальне спрямування професійного розвитку, обрання траєкторії життєвого шляху особистості [9].

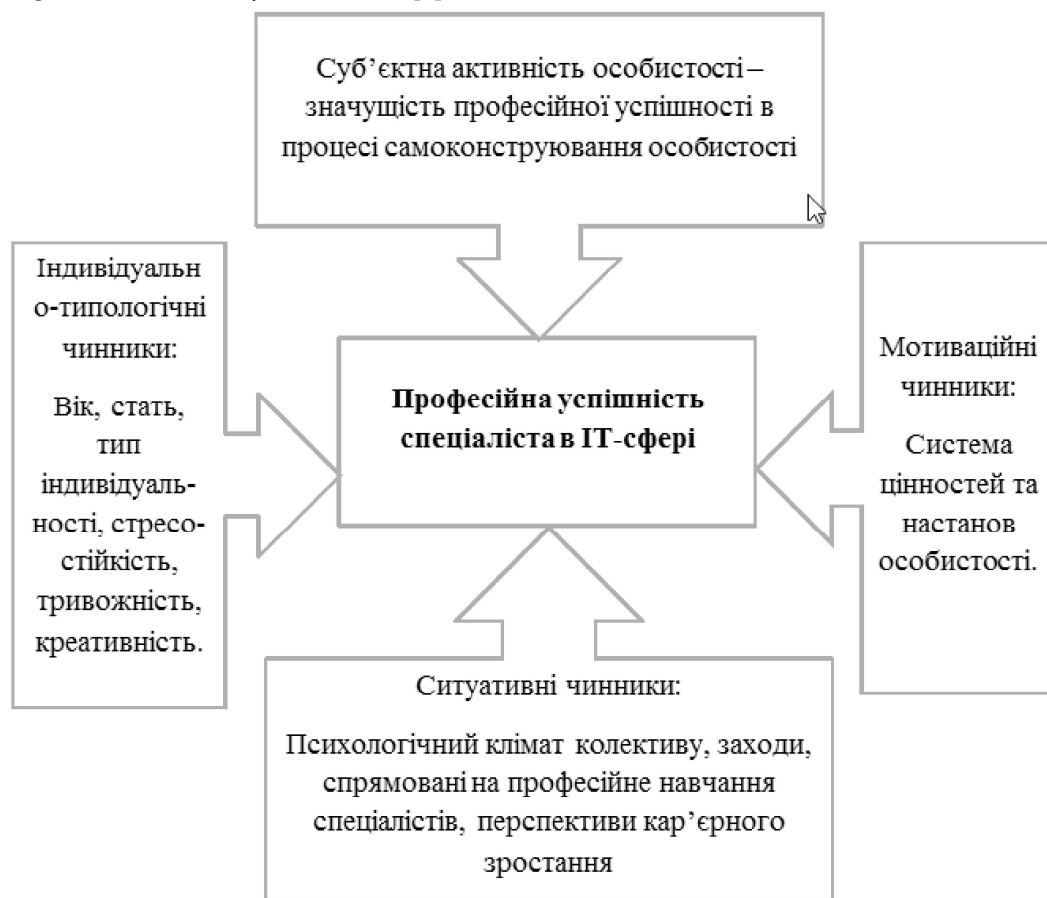


Рис.1. Теоретична модель чинників професійної успішності спеціаліста в ІТ-сфері

Для емпіричного дослідження означених чинників було обрано такі методики.

Проективна методика «Психографічний тест: конструктивний малюнок людини з геометричних форм» (А. В.Лібін, В. В.Лібін, Е. В.Лібіна). Психографічний тест призначений для діагностики конституційного, стильового і характерологічного статусу людини за 8 провідними типами і 36 провідними підтипами. Тест на клімат в колективі спрямований на вивчення психологічного клімату серед членів робочого колективу. Каузометрия (від лат. *causa* - причина і грец. *metreo* - вимірюю) - метод дослідження суб'єктивної картини життєвого шляху і психологічного часу особистості, запропонований Е. І. Головахою і А. А. Кроніком (1982). Каузометрия належить до числа біографічних методів; спрямована на опис не тільки минулих, але і передбачуваних майбутніх етапів життєвого шляху. Каузометрия дозволяє зробити висновки про можливі деформації картини життєвого шляху, про масштабність, осмисленості та реалізованості задумів людини, про особливості його стилю життя і задоволеності своїм минулим, сьогоденням, майбутнім.

Психологічний клімат - це якісна характеристика міжособистісних відносин у трудовому колективі, яка сприяє, або навпаки, перешкоджає продуктивній і успішній спільній діяльності.

Методика діагностики соціально-психологічних настанов особи в мотиваційно-потребовій сфері дозволяє виявити, що важливіше для людини: альтруїзм або егоїзм, процес або результат, свобода або влада, гроші чи праця. Тест креативності Торренса. Діагностика творчого мислення. Креативність по Торренсу (від лат. *creatio* - творення) – це чутливість до завдань, дефіциту і прогалин знань, прагнення до об'єднання різнопланової інформації; креативність виявляє пов'язані з дисгармонією елементів проблеми, шукає їх вирішення, висуває припущення і гіпотези про можливість рішення; перевіряє і спростовує ці гіпотези, видозмінює їх, перевіряє ще раз їх, остаточно доводить результат.

Діагностика копінг стратегій Хайма (Тест Хайма боротьби зі стресом). Тест Е. Хайма (Е. Heim / Е. Хейм) необхідний для визначення стилю боротьби зі стресом. Методика для психологічної діагностики копінг стратегій, інакше копінг механізмів Хейм дозволяє досліджувати 26 ситуаційно-специфічних варіантів копінга (інакше типів поведінки, реагування на складну ситуацію, боротьби зі стресом), розподілених відповідно до трьох основних сфер психічної діяльності: на когнітивний (переосмислення, аналіз того, що сталося і т.ін.), емоційний і поведінковий копінг механізми.

Тест на рівень тривожності Спілбергера-Ханіна. Пропонований тест є надійним й інформативним способом самооцінки рівня тривожності в даний момент (реактивної тривожності як стану) і особистісної тривожності (як стійкої характеристики людини).

Висновок. Вивчення особливостей особистісної самореалізації фахівця в сфері ІТ-технологій показало, що самореалізація особистості фахівця в сфері ІТ-технологій є усвідомленим і цілеспрямованим процесом розкриття навичок і умінь в процесі соціальної взаємодії. Професійна самореалізація фахівця у сфері ІТ-технологій включає в себе: усвідомленість цілей і завдань діяльності; розробка плану майбутньої діяльності; виконання плану діяльності, перетворення його в послідовність дій; перевірка результатів рішення, оцінка його правильності. Розроблено пакет стандартизованих методів діагностики чинників професійного розвитку ІТ-спеціалістів.

Література

1. Абульханова-Славская К. А. Типологический подход к личности профессионала. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Ин-т психол. АН СССР, 1991. – С. 21–36.
2. Бондарева Е. В. Профессиональная компетентность специалиста / Е. В. Бондарева. // Современные технологии в образовании. Вестник ВолГУ. – 2003. – Серия 6., Вып. 6. – С. 44–48.
3. Гвоздева В. А. Введение в специальность программиста / В. А. Гвоздева. – М.: ИД «Форум»-Инфра-М, 2007. – 208 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Кроник А. А. Психологическое время личности / А. А. Кроник, Е. Головаха. — К., 1984. – 209 с.
6. Курзаева Л. В. Структурно-функциональная модель развития конкурентноспособности будущего ИТ-специалиста в процессе профессиональной подготовки в ВУЗе: организационно-управленческий аспект [Электронный ресурс]/Л. В. Курзаева– Режим доступа:<http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7424>
7. Литвинов В. В. Опыт взаимодействия университетов и промышленности в сферетрансфера ИТ-технологий в западной Европе / В. В. Литвинов, В. С. Харченко. // Математичні машини і системи. – 2015. – № 1. – С. 111-123.
8. Лызь Н. А. Особенности структуры субъектных качеств будущих специалистов ИТ-сферы / Н. А. Лызь. // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2012. – №10, Том 135. – С. 231.
9. Милютіна К. Л. Психология успеха / К. Л. Милютіна. – К.: Главник, 2008. – 144 с.
10. Основы психологии: навчальний посібник [за ред. акад. О. Киричука, акад. В. Роменця]. – К.: Либідь, 1995. – 631 с.
11. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – СПб., 2003. – С. 349.

References

1. Abulkhanova-Slavskaya K. A. **Tipologicheskij podhod k lichnostiprofessionalu. Psihologicheskie issledovaniya problemy formirovaniya lichnostiprofessionalu** / K. A. Abulkhanova-Slavskaya. — M.: Institute of psychol. USSR, 1991. — s. 21–36.
2. Bondareva E. V. Professional'naya kompetentnost' specialista / E. V. Bondareva // *Sovremennyye tehnologii v obrazovanii. Vestnik Volgu.*—2003.— Seriya 6, vyp. 6.—s.44-48.
3. Gvozdeva V. A. Vvedenie v special'nost' programmista / V. A. Gvozdeva. — M.: ID «Forum» - Infra-M, 2007. — 208 s.
4. Zeer E. F. Psihologiya professij: uchebno-positelnyy studentov vuzov / E. F. Zeer. — 2-e izd., pererab., dop.— M.: Akademicheskij projekt; Ekaterinburg: delovayakniga, 2003. — 336 s.
5. Kronik A. A. Psihologicheskoe vremya lichnosti / A. A. Kronik, E. Golovaxa. — k., 1984. — 209 s.
6. Kurzaeva L. V. Strukturno-funkcional'naya model' razvitiya konkurentnosposobnosti budushhego IT-specialista v processe professional'noj podgotovki v vuze: organizacionno-upravlencheskij aspekt [Elektronnyj resurs] / L. V. Kurzaeva. — Regim dostupa: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7424>
7. Litvinov V. V. Opyt vzaimodejstviya universitetov i promyshlennosti v sferе transfera IT-tehnologii v zapadnoj Evrope / V. V. Litvinov, V. S. Harchenko. // *matematicheskie mashini i sistemi.* — 2015. — № 1. — S. 111-123.
8. Ly'z' N. A. Osobennosti struktury sub'ektivnykh kachestv budushhih specialistov IT-sfery' / N. A. Ly'z'. // *Izvestiya yuzhnogo federal'nogo universiteta. Tekhnicheskie nauki.* — 2012. — № 10, Tom 135. — S. 231.
9. Milyutina K. L. Psihologiya spihu / K. L. Milyutina. — k.: Glavnik, 2008. — 144 s.
10. Osnovy psihologii: navchal'nyj posibnik; [za red. akad. O. Kirichuka, akad. V. Romencya]. — K.: Libid, 1995. — 631 s.
11. Rubinshtejn S. L. Bytie i soznanie. Chelovekimir / S. L. Rubinshtejn. — spb., 2003. — S. 349.