

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

Кафедра клінічної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Особистісні чинники творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери

Виконала:

студентка 2-го курсу групи ПМ - 204
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійна програма Клінічна
психологія

Кирилюк Ольга Ігорівна
(прізвище, ім'я, по батькові)



Науковий керівник:

К.ПСИХОЛ.Н.
(наукова ступінь, вчене звання)

Карамушка Тарас Вікторович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології

Протокол № _____ від «_____» червня 2022р.

Зав. кафедри _____ д.психол.н.,с.н.с. Лисенко Ірина Павлівна
підпис (наукова ступінь, вчене звання ,прізвище, ім'я, по батькові)

Київ – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТВОРЧОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	6
1.1 Феномен творчої самореалізації	6
1.2 Психологічні особливості професійної діяльності у ІТ-сфері.....	13
1.3 Особистісні чинники творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери	22
Висновки до Розділу 1	27
РОЗДІЛ 2: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТВОРЧОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	28
2.1 Підходи до дослідження творчої самореалізації.....	28
2.2 Організація та проведення емпіричного дослідження	31
2.3 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	334
Висновки до Розділу 2.....	45
РОЗДІЛ 3: РОБОТА ПСИХОЛОГА З ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ ІТ-СФЕРИ....	46
3.1 Підходи до корекції проблем самореалізації працівників в галузі ІТ-сфери..	46
3.2. Програма інтервенції, спрямованої на творчу самореалізацію ІТ-персоналу (коуч-сесія)	51
Висновки до Розділу 3	65
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	68
ДОДАТОК А.....	76
ДОДАТОК Б.....	78

ВСТУП

Актуальність. Досягнення ІТ-сфери увійшли в життя кожного з нас через нашу взаємодію з іншими людьми та предметами навколишнього світу. Інформаційний вік вносить великий вплив на життя сучасної людини та суспільства. Саме тому у зв'язку з цими змінами дедалі більше людей цікавлять професіями, що тісно пов'язані з галузями знань цієї специфічної сфери. Спеціальності, пов'язані з інформаційними технологіями, стають все більш актуальними, зростає і попит на отримання цих спеціальностей серед молодого покоління. А питання перекваліфікації та отримання додаткових компетенцій в інформаційних технологіях, тим часом не менш важливе і для людей, які раніше опанували інші спеціальності [12].

Також важливо, що ця сфера є новою для прогресу людини, і її специфіка ще не до кінця зрозуміла. Тому необхідно її детальне дослідження на ранніх етапах для отримання уявлень про те, що відбуватиметься в майбутньому і як підготуватися до змін наперед, мінімізуючи небажані наслідки та покращуючи привабливі перспективи становлення та розвитку людини у нових умовах [26].

Разом з цим, поточна методологічна база також набиратиме нові модифікації для того, щоб відповідати актуальним та прогнозованим завданням. Варто відзначити і те, що в новій стежці розвитку суспільства можна відстежити стійкість вивчених раніше наукових закономірностей, і ще більше уточнити співвідношення отриманих наукових даних про властивості та тенденції, що спостерігаються в сучасній психології, з конкретними умовами оточення людини, тим самим декомпозирую загальні закони та перевіряючи їх ситуативну застосовність, мінливість, відтворюваність [2].

На сьогодні у сфері ІТ-технологій підвищилася цінність людського капіталу і фахівця, спрямованого на професійний розвиток. Важливим є

розкриття потенціалу особистості ІТ-фахівця в умовах сучасної професійної діяльності. Теоретична та практична актуальність дослідження визначається тим, що в умовах динамічного розвитку та глобалізації ринків однією з конкурентних переваг організацій стає залучення та утримання талановитих та мотивованих співробітників. Необхідно теоретично розробити та емпірично дослідити особистісні чинники творчої самореалізації спеціалістів ІТ-сфери. Актуальність та головна проблема дослідження професії фахівця в галузі інформаційних технологій пов'язана з тим, що ця професія сформувалася порівняно недавно, тому відсутня велика дослідницька база [62].

Психологічні дослідження особистості людей, що працюють в ІТ, їхні мотиваційні фактори, чинники успішної самореалізації розглядали Л.А. Верещагіна, К.О. Куранова, В.А. Рожников, Л.В. Городня, Ф.А.Мурзин та ін.

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

Отже, перед українським ринком праці постає мета - утримання та мотивування справжніх професіоналів технологічного ринку. За для цього ми повинні дослідити характер особистості людини-ІТ та зрозуміти її потреби та професійні орієнтири у розвитку.

Об'єкт: Феномен особистості

Предмет: Особистісні чинники творчої самореалізації працівників ІТ-сфери.

Мета: Дослідити особистісні чинники творчої самореалізації через феномен особистості працівників ІТ-сфери та провести власну інтервенцію.

Завдання:

1. Проаналізувати літературу з проблеми творчої самореалізації ІТ-фахівців.
2. Охарактеризувати феномен особистості фахівця ІТ-сфери.
3. Дослідити особливості творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери за допомогою проведення емпіричного дослідження.
4. Провести власну інтервенцію.

Методи:

1. Теоретичний аналіз літератури з обраної тематики;
2. Психодіагностичний метод (аналіз та використання методик – Big Five, Методика кар’єрних орієнтацій Шейна);
3. Методи математично-статистичної обробки даних;
4. Метод психологічної інтервенції (коучінг).

РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ТВОРЧОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

1.1 Феномен творчої самореалізації

Проблема формування здатності до творчої самореалізації та вибору її способів є складною, неоднозначною і досліджується представниками різних наук.

Коли ми говоримо про творчу самореалізацію особистості, складно обійти акмеологію, засновником якої є Б. Ананьєв. Н. Кузьміна розглядала акмеологію як галузь наукового знання, комплекс наукових дисциплін, об'єктом вивчення якої є людина в динаміці самоактуалізації її творчого потенціалу, саморозвитку, самовдосконалення, самовизначення в різних життєвих сферах, у тому числі, в освіті, самостійній професійній діяльності, системі підвищення кваліфікації.

Людина в акмеології розглядається як суб'єкт життєдіяльності, здібна до саморозвитку і творчості, до самоорганізації свого життя й професійної діяльності. Специфіка акмеології щодо інших наук про людину полягає в тому, що вона досліджує весь життєвий та професійний шлях особистості, вивчає проблеми вдосконалення, корекції професійної діяльності та виходить з того, що вершин професіоналізму й майстерності людина досягає сама, причому професійна діяльність особистості відіграє провідне місце в її долі [1].

Обґрунтування теоретичних засад творчої самореалізації особистості становлять також філософські положення В. Біблера, І. Ведіна, М. Недашківської, О. Іваненко, М. Кагана, І. Манохи, В. Муляра, Д. Ольшанського, О. Чаплигіна, Н. Шульги, О. Шрамко, Е. Фромма, які підкреслюють значення

суб'єктивного досвіду як важливого фактору дослідження проблем творчої особистості, акцентують увагу на її унікальності, самостійності життєвої позиції.

Окремо слід приділити увагу саме свободі в контексті творчої самореалізації. Свобода – це попередня умова творчої діяльності. Іншими словами, від кількості ступенів свободи безпосередньо залежить кількість пропонуваніх рішень до різноманітних проблем, що постійно виникають у житті. Засобом звільнення свідомості від жорстких рамок та здобуття свободи, беззаперечно, є творча самореалізація особистості. За висновками відомих мислителів (Бердяєв М., Виготський Л., Каган М., Леонтьєв О., Маслоу А., Фромм Е.) для формування цілісної, творчої особистості необхідна саме вільна, нерідко інноваційна, творча діяльність. На їхній погляд, у творчій діяльності важливі не лише творче мислення та уява, але і підсвідомість та набутий раніше досвід. Ідеї щодо значущості світоглядних установок у людському світовідношенні загалом та пізнавальній діяльності зокрема розроблялись В. Андрущенком, І. Бичком, Б. Новіковим, Л. Подолянко, М. Поповичем, Л. Слободянюком, В. Слюсарем, В. Табачковським, Н. Хамітовим, В. Шинкаруком тощо [7].

Здатність людини до самоактуалізації як емоційно-вольової та інтелектуальної готовності до практичного втілення життєвого проекту й мети, детермінованих мотивацією, цінностями, особистісними рисами, творчими можливостями є пріоритетним напрямом досліджень зарубіжних гуманістичних психологів А. Маслоу, М. Мерлі-Понті, Г. Олпорта, К. Роджерса, В. Франкла.

Якщо адаптувати поняття “самореалізація” Л. О. Коростильової до сфери професійної діяльності, то можна визначити, що професійна самореалізація – це самоздійснення у професійній діяльності за допомогою власних зусиль; самоствердження на власному особливому професійному шляху.

Ґрунтовно досліджуючи психологію самореалізації професіонала, К. В. Федосенко у професійній самореалізації вбачає безперервний гетерохронний

процес розвитку потенціалів людини у творчій діяльності протягом усього життєвого шляху. На її думку, самореалізація є базовою соціальною потребою людини [40].

Молодий російський учений Е. А. Гаврилова під професійною самореалізацією розуміє процес і результат здійснення в діяльності сутнісних властивостей людини, а не її “Я-концепції”. На її думку, успішна професійна самореалізація є напрямом розвитку, що відповідає життєвим сенсам і збігається з тим або тим видом професійної діяльності [4].

Доволі схожим є визначення професійної самореалізації С. В. Калашникової, дослідниці проблематики готовності до діяльності. Вона розуміє цей феномен як реалізацію особою сутнісних сил, які проявляються в певній професійній діяльності та є сукупністю внутрішніх можливостей розвитку професійного “Я” особи [49].

У теорії психологічних систем Е. В. Галажинського та В. Є. Ключко самореалізація трактується як “перехід можливого у дійсне”, як “форма, у якій людина забезпечує власний розвиток, саморозвиток”, як “здатність змінювати власний стиль життя відповідно до подоби світу як цілісної і системно-сміслової реальності, що являє собою світ цієї людини, в якому вона живе та діє”.

Дослідник С. І. Кудінов, описуючи полісистемну модель самореалізації особистості, вирізняє окремий вид самореалізації – діяльнісну самореалізацію, під якою він розуміє самовираження не лише в професійній діяльності, а й у любительському спорті, художній творчості, навчанні тощо [16].

Цікавою є думка авторки психологічної концепції професіоналізму А. К. Маркової. Вона пов’язує професійну самореалізацію з поняттям “професіоналізм” і відносить професійну самореалізацію до середнього рівня досягнення професіоналізму. В середині цього рівня професіоналізму дослідниця виокремлює етап адаптації людини до професії, етап самоактуалізації людини в професії (усвідомлення людиною своїх можливостей, початок саморозвитку

засобами професії, максимальна самореалізація своїх можливостей у професійній діяльності), етап вільного володіння професією, що проявляється у формі майстерності, гармонізації людини професією [31].

Основою для самореалізації творчої особистості, безперечно, є творча діяльність, котра характеризується творчою активністю, цілеспрямованістю, свободою вибору засобів самовираження та ступенем соціально активної «задіяності» людини у суспільних відносинах. Для формування цілісної, творчої особистості необхідна саме вільна, нерідко інноваційна, творча діяльність. На погляд різних дослідників, у творчій діяльності важливі не лише творче мислення та уява, але і підсвідомість та набутий раніше досвід. А ще підкреслюється те, що творча діяльність, як акт вільного волевиявлення особистості, апріорі передбачає досягнення унікального результату [68]. Дослідники вважають, що людина, яка творить — це, перш за все, людина вільна, бо творець, передусім, повинен мати свободу в пошуку та визначенні засобів досягнення мети. Адже без вільного вибору засобів мета виступає у вигляді невизначеного ідеалу, до якого можна прагнути та не мати можливості для його реалізації. У процесі творчої діяльності формуються й удосконалюються такі психологічні та моральнодуховні особистісні якості, як нестандартне, новаторське мислення, винахідливість, вміння інтенсивно міркувати, логічність мислення, розсудливість, здатність до аналізу, самостійність, воля, почуття гідності, комунікабельність, безпосередність, впевненість у своїх силах, цілеспрямованість, наполегливість, розвинені уява та фантазія, вміння у звичайному бачити незвичайне, прагнення до самовдосконалення, натхненність, ентузіазм, захопленість певною справою, творчий підхід до роботи, здатність до візуалізації, розвинена інтуїція, спостережливість, розкутість у творчій самореалізації, усвідомлене прагнення до самоактуалізації та самовираження. [51].

На погляд багатьох вчених, творчою може бути тільки вільна особистість, а результативність розвитку її творчого потенціалу, безумовно, залежить від меж відповідної свободи та внутрішньої (психологічної, емоційної, художньо-творчої) розкнутості людини. Творчість може бути хибною та ілюзорною та, попри все, вона буде допомагати особистості занурюватись в особливий світ – вільний від буденності, сповнений естетичним спогляданням та творенням, і це можливо навіть у спеціалістів технічних професій. Саме у творчості – виправдання людини, визначальний крок на шляху її сходження до трансцендентного [64].

Б. Новіков, аналізуючи категоріальний статус поняття «творчості», з'ясовує його відмінність від суміжних понять «розвиток» та «креативність», поділяючи в цілому позицію тих, хто розуміє під креативністю переважно психологічний аспект нестандартного мислення і діяльності. Він справедливо наголошує, що творчість виступає не лише у значенні індивідуально-психологічної самодіяльності суб'єкта, але й у суспільно-узагальненому об'єктивованому вигляді. Такий погляд на сутність творчості надає проблемі свободотворення праксеологічного вияву, що має винятково важливе значення в контексті реального діяльного розуміння можливостей людини і людства в цілому впливати на умови свого існування. Творчість, підкреслює Б. Новіков, є діяльність створення, освоєння і використання «культурної культури», процес, «двоєдиними моментами якого є творчість свободи і свобода творчості» [20].

Отже, на наш погляд, творчою може бути вільна особистість, а результативність розвитку її творчого потенціалу, безумовно, залежить від меж свободи людини та внутрішньої (психологічної, художньо-творчої) розкнутості, незалежно від того, в якій сфері ця творчість буде реалізована.

Спроможність особистості до творчої діяльності можна також розглядати як індивідуальне вираження загального. Так, багато вітчизняних і закордонних науковців зазначають, що свобода у творчій діяльності окремого індивідууму все ж таки має узгоджуватися з певними моральними імперативами суспільства [59].

Таким чином, можливим стає висновок, що у сучасних умовах свободу варто розглядати і як фактор творчої діяльності, і як важливий засіб формування духовно багатой, творчої, посправжньому вільної особистості, яка, за словами Е. Фромма, дійсно є «феноменом космічного значення» [1].

Думка Демокріта про те, що людина – це «малий світ», «мікрокосмос» залишається актуальною і сьогодні, адже людина як мікрокосмос, що переборює внутрішню роз'єднаність психічного і фізичного, постійно прагне до єдності, гармонії одного та іншого. В неї розум і фантазія є окремими функціями, що приховані в глибинах її людського «Я», і допомагають їй знайти своє місце в світі, в який вона прийшла. Врешті-решт «Я» і «світ» мають з'єднатись, як з'єднується душа і тіло. Проте таке взаємопроникнення «Я» і «світу» можливе лише через інтуїтивне «вживання» індивіда у світ, а до такого «вживання» спроможна лише та людина, яка не зациклюється на своїй приреченості, безпомічності, а через творчу діяльність вона знаходить сили реалізуватись як особистість [69]. Світ особистості незмірно широкий, він охоплює все багатство її душі та її відносин у світі культури. Зосереджуючи в собі неповторні можливості активного осмислення дійсності, творча особистість збільшує надбання людської культури та історії. Проте закономірність і особливість історико-культурного процесу полягає в тому, що продукт творення індивідуальної особистості за її оригінальним, неповторним задумом і втіленням у матеріалі стає культурною цінністю лише за умови набуття ним загального соціокультурного значення [16].

Отже, тільки високий рівень свободи в суспільстві дозволяє забезпечувати саморегуляцію та саморозвиток як окремої особистості, так і різних соціальних груп, що складають сучасний соціум. Свобода – це попередня умова творчої діяльності, у тому числі, і у галузі технологічної чи соціальної творчості. Іншими словами, від кількості ступенів свободи безпосередньо залежить кількість пропонованих рішень різноманітних проблем, що постійно виникають у

суспільному житті [70]. Можна стверджувати, що свобода індивіда пояснюється, ґрунтуючись на самовизначеності людини у своїх діях. Свобода людини має характерні онтологічні виміри, тісно пов'язана з певними формами буття як зовнішньої відчуженої природи, так і внутрішнього, духовно-екзистенційного стану окремого індивіда. Засобом же звільнення свідомості від жорстких детермінацій та здобуття свободи є творча самореалізація особистості. Творчість постає втіленням свободи. Але задля її розуміння потрібно враховувати діалектичний зв'язок свободи з творчістю, тому що для усвідомлення своєї свободи людині насамперед необхідна активізація свого творчого початку. Разом з тим, і свобода, і творчість в рівній мірі потрібні для творення власного «Я» людини. Отже, вільна людина – творець своєї власної долі. Здійснюючи свій життєвий вибір, вона одночасно визначає і свій життєвий шлях. Справжні поціновувачі вибору, зауважує А.Камю, «якщо їм доводиться здійснювати вибір у нашому світі, – вони роблять його на користь лише такого суспільства, де правителем буде не суддя, а творець». Саме творчість є найбільшим знаковим проявом внутрішньої свободи особистості, незважаючи на спосіб та сферу, в котрій, і в якій спосіб, ця творчість буде реалізована [56].

1.2 Психологічні особливості професійної діяльності у ІТ-сфері

Пирог А.В. зазначає у своїх роботах, що теоретичні засади дослідження професійного самовизначення програмістів та інших працівників ІТ-сфери базуються на таких психологічних категоріях як задатки, схильності, мотиви та інтереси особистості, її самооцінка, рівень домагань, ідеали, ціннісні орієнтації, вольові якості, установки [37].

Дослідники виділяють деякі загальні особливості мислення та здібності, які властиві програмістам. Передусім це — логічне, гнучке та динамічне мислення; високий рівень розвитку пам'яті, зокрема словесно-логічної; математичні здібності; високий рівень стійкості концентрації, обсягу, розподілу й переключення уваги; розвинена увага [10].

Найвагомішим фактором при виборі професії більшість працівників ІТ-галузі вважають фактор, який можна умовно назвати «Задатки, інтереси, покликання». Цей фактор має на увазі під собою аналітичний склад розуму, математику як улюблений предмет в школі та університеті, зацікавленість в тому, як функціонує техніка, можливість створювати з нуля цікаві і корисні рішення, можливість творити та вирішувати складні завдання, наприклад програмування подається як хобі і можливість відчувати себе справжнім творцем.

Другим вагомим фактором при виборі професії, працівники ІТ-галузі визначають можливість заробляти пристойні гроші, можливість стати фінансово незалежним, особливо для студентів, які тільки почали працювати в межах ІТ. Цікаво, що саме студенти спочатку свого кар'єрного розвитку ставлять на перший план саме фінансове вдоволення від професії, і тільки потім вже можливість творчої самореалізації, в той час як досвідчені розробники розставляють пріоритети навпаки.

Третім фактором, який виділили працівники ІТ-галузі, є динамічний розвиток ІТ-сфери, можливість постійного розвитку в ній, перспективність в

майбутньому. Наприклад, для програміста життєво важливо "підтримувати мізки в тонусі», тобто використовувати свій інтелектуальний потенціал по максимуму, йти в ногу з часом (технологіями). Також, не менш вагомим критерієм для спеціалістів ІТ є бажання розвивати свою майстерність та рівень компетентності в професії і йти по горизонтальному або вертикальному шляху розвитку в кар'єрі.

Рештою факторів, набагато менш значущими, є зовнішні причини: «так батьки сказали», «пішов за компанію з однокласниками», «я з династії програмістів», суспільна корисність професії і можливість працювати в міжнародному контексті (відрядження, спілкування з іноземним замовником, «інтернаціональність» професії) [50].

На основі аналізу вітчизняних та західних оглядів (С. Баженов, Т. Бреус, Л. Верещагіна, В. Єрофеев, А. Чистенко та ін.), перерахуємо характерні риси, що стосуються регуляції поведінки: високий рівень базової освіти, що доповнюється самоосвітою, постійна готовність навчатися та підвищувати рівень своєї компетентності шляхом тренінгів, участі в конференціях, отримання сертифікації; знання іноземної мови; спрямованість на саморозвиток; абсолютна перевага раціоналістів (80–90 %), схильних впорядковувати та організовувати інформацію; водночас, істотна доля творчої праці, в порівнянні з операційною, що висуває абсолютно інші вимоги до системи мотивації, а також ускладнює оцінку ефективності праці (творча складова не вимірюється простими системами оплати праці, напр., погодинної); перевага інтровертів серед представників галузі (що зумовлює схильність до самотійної діяльності); водночас цінність роботи в команді професіоналів: спілкування з колегами розглядається як спосіб отримати додатковий професійний досвід та знайти коло спілкування людей з подібним світосприйняттям та спорідненими цінностями; непередбачувані робочі графіки в залежності від термінів виконання проекту (схильність до індивідуального графіку праці, низька продуктивність у першій половині дня), тиск на рівні обслуговування, через що 88 % ІТ-фахівців називають свою роботу стресовою.

Для ІТ-фахівців велике значення має компетентний професійний менеджмент, а також особисті якості безпосереднього керівника. Ця професійна спільнота досить відокремлена, в ній планують свої правила співробітництва та конкуренції, особливий стиль спілкування, яскрава специфіка інтересів, тому що сфера постійно набуває змін і розвивається швидкими великими кроками [7].

Натомість, самі представники ІТ-сфери вимагають якісного менеджменту, чесності з боку роботодавця, якісного і своєчасного зворотного зв'язку, цікавих проектів, які дають можливість розвиватися.

Отже, ми можемо спостерігати унікальний соціальний феномен – формування нового класу інтелектуальної еліти, фахівців, котрі самі обирають роботу, диктують умови своєї діяльності, бо вони надзвичайно затребувані в наш час і дійсно отримують велике задоволення від того, що вони створюють. Спостереження за розвитком цього процесу, його вивчення надзвичайно цікаве не тільки з практичного, але і в загальнотеоретичному, навіть філософському контексті [3].

У психологічних дослідженнях останніх років виявлені наступні провідні мотиви працівників ІТ-сфери: рішення цікавих та складних завдань; матеріальні нагороди за високі результати своєї роботи(премії, бонуси); робота в команді з більш досвідченими фахівцями; гнучкий робочий графік; можливості для самоосвіти та особистісного росту; всілякі активності; організація корпоративних заходів тощо [14].

Детальні системи мотивування ІТ-спеціалістів представлені у працях С. Баженова, І. Горбарова, О. Шарової та інших. Вони мають практико-орієнтований характер і оснований, в кращому випадку, на власному досвіді успішних західних компаній, але переважно, на власних уявленнях та організаційних можливостях керівників організацій [2].

Найбільш обґрунтований комплексний перелік конкретних мотиваторів для ІТ-сфери пропонує Є. В. Єрофеев. Ця розробка базується на моделі зовнішньої

стимуляції праці, що включає в себе п'ять показників: матеріальні компенсації, соціальний пакет, професійне життя (умови та соціально-психологічний клімат робочого місця), виробнича ефективність та визнання, кар'єрне зростання [17].

У менеджменті найчастіше посилаються на ієрархію потреб А. Маслоу. Хоча в теоретичному плані щодо неї існують численні зауваження, концепція “піраміди потреб” залишається однією з найбільш затребуваних, вона відома навіть людям, далеким від психології (саме через легкість її розуміння та практичного застосування). Передбачається, що люди мають впорядковану систему потреб, які виникають у певній послідовності: фізіологічні – потреби, необхідні для виживання (їжа, вода, кисень, сон, активність, сенсорна стимуляція іт. д.); довготривалі потреби безпеки та захисту (в організації, в законі порядку, в прогнозованості подій, у відсутності хаосу, хвороб і страхів); приналежності – групова та соціальна належність, теплі стосунки в сім'ї і на роботі; потреби самоповаги та поваги інших (визнання, репутація, досягнення) та потреби самореалізації, або особистого вдосконалення.

Стосовно ІТ-сфери концепція Маслоу тлумачиться специфічно: високий рівень матеріальної забезпеченості кваліфікованих фахівців призводить до думки, що “перші поверхи” потреб виживання самі по собі задоволені, тому фокус уваги зміщується на потреби найвищого рівня – саморозвиток через реалізацію складних та цікавих проєктів. Проте відомі промовисті випадки, коли повернення до найпростіших, фундаментальних потреб, суттєво поліпшувати рівень задоволеності працею: починаючи з належного кондиціонування та вентильовання приміщень з великою кількістю оргтехніки, гарним зволоженням повітря до забезпечення повноцінного харчування на роботі, установки душових кімнат та куточків відпочинку у випадку понаднормової вечірньої праці. А якщо казати про воєнні часи, коли потреби знову ж опускаються до перших поверхів, то наприклад, можливість переночувати в офісі, наявність там спальників,

допомога з релокацією персоналу та їхньої родини в безпечне місце, стають дуже вагомим проявом турботи, яке спеціалісти надзвичайно цінують [33].

Так само популярною у поясненні мотивації ІТ-спеціалістів є теорія потреб Д. Макклелланда, що розглядає три групи потреб, які виникають під впливом культури та життєвого досвіду, і отже, можуть бути навченими. Відповідно до доміантної потреби визначаються типи особистості, стосовно яких підбираються способи управлінського впливу: потреба в могутності (nPower) – така людина хоче контролювати, впливати на інших, насолоджується конкуренцією та перемогою; потреба в досягненні (nAchievement) – такі фахівці віддають перевагу досягненню складних цілей, насолоджуються визнання власних здібностей та заслуг, люблять отримувати регулярні відгуки про їхній прогрес; потреба в приєднанні (nAffiliation) – такі особи не люблять висуватися чи ризикувати, вони цінують стосунки, бажають належати до групи, шукають симпатії та поваги інших. Визначення та використання домінуючих мотиваторів поведінки (драйверів) забезпечує формування сильних команд: через відповідну постановку цілей, забезпечення зворотного зв'язку, вибір відповідної нагороди та покарання [61].

Процес програмування сам по собі виступає значущим внутрішнім мотиватором, оскільки доставляє фахівцю задоволення та реалізує потребу у творчості. Часто ІТ-спеціалісти обирають роботу, яка супроводжується позитивними емоціями. Л. О. Верещагіна, В. Є. Погребіцька, О. В. Чугаєва підкреслюють, що саме зміст виконуваної діяльності зумовлює мотивацію ІТ-спеціалістів. Автори описують такий спосіб мотивування, як надання високотехнологічного обладнання, що дозволяє успішно виконувати виробничі завдання, сформувати необхідні знання та досвід, отримуючи задоволення від роботи. Також, це можливість отримати мерч компанії(рюкзак, футболки, чашки та ін. з символікою фірми), це не тільки підвищує рівень корпоративної культури і просуває продукт, а й дає змогу працівнику відчувати себе потрібним та

важливим. Проте такі нематеріальні мотиви стимулюють тільки за умови, що основні матеріальні потреби працівників вже задоволені [7].

Для ІТ-спеціалістів, що працюють в умовах самозайнятості або тимчасових командних проєктів, актуальна теорія самодетермінації Е.Десі та Р. Райана, в центрі якої – теза про існування трьох базових психологічних потреб: в автономії (відчувати себе діячем, ініціаторомі причиною власного життя), компетентності (бути ефективним, відгукуючись на виклики навколишнього середовища) та прив'язаності до інших. Задоволення цих потреб визначає оптимальне функціонування і психологічне благополуччя особистості. Особливе значення надається потребі в автономії, що передбачає самодетермінацію поведінки. Це здатність особистості вибирати і діяти на основі власного вибору, що базується на усвідомленні власних потреб, узгодженні їх з зовнішніми умовами (на противагу підкріплюваним реакціям, дія на основі зобов'язань, примусів й інших поведінкових детермінант). Тобто людина потребує самостійно вирішувати, наприклад, в який час і скільки їй зручно працювати, в які години вона є найбільш ефективна. І це дає змогу отримати справді високі результати – зменшення вигорання спеціалістів та ефективність роботи для компанії [15].

Ми вважаємо, що саме стосовно ІТ-спеціалістів (найбільш творчої категорії фахівців, для якої питання самоактуалізації та саморозвитку дійсно є важливими), має сенс залучення так званих “вищих” потреб та цінностей. Перспективною в плані практичного використання є класифікація екзистенційних потреб Е. Фромма, яка пояснює п'ять природних та найбільш могутніх рушійних сил людини: потреба у встановленні стосунків (прагнення турбуватися, співчувати та нести відповідальність за когось); потреба в подоланні – виявити власну творчу діяльну сутність і долати пасивність; потреба у вкоріненні (бути в єдності із навколишнім світом, переживати почуття стабільності та надійності подібне до батьківської турботи); потреба власної ідентичності, завдяки якій люди відчувають свою унікальність та усвідомлюють,

хто вони є насправді; потреба в системі поглядів та відданості цінностям. Виявлення та задоволення екзистенційних потреб відбувається в певному соціально-економічному контексті і залежить від нього. Можливості, які надає суспільство, формують у людей певну структуру особистості [8].

Екзистенційні теорії базуються на тому, що будь-яка людина має природну потребу в об'єкті відданості, у присвяті свого життя чомусь важливому – вищій меті, що становило б для неї сенс життя. Наприклад, якщо говорити про розробників і інших співробітників ІТ-сфери, велике значення має проект, над яким вони працюють. Це може бути додаток, який сприяє безпеці людей, допомагає швидко знайти потрібного лікаря або ж допомагає скорегувати спосіб життя в корисний бік. І робота над проектом, який приносить користь, який є надзвичайно важливим та поліпшує життя людей, може стати великою мотивацією багато та плідно працювати. І людина буде почувати себе незвичайно реалізованою, бо робить важливу річ. Присвята життя таким вищим цінностям забезпечує збереження психічного здоров'я та подолання труднощів [55].

Наприкінці огляду відзначимо, що для того, або ІТ-співробітник був мотивований, у нього має бути чітке бачення перспектив професійного та особистого зростання на період в декілька років: чого він може досягти і що йому для цього необхідно робити. Це пов'язує питання мотивації з проблематикою життєвої перспективи особистості. Наявність ближніх та далеких цілей розвитку визначає дію мотиваторів та конкретну особистість. Якщо існує таке бачення, людина не тільки максимально ефективно крокує до своїх цілей, а й отримує насолоду від того, що вона робить, бо саме в цей час вона освідовлює де вона зараз, що буде далі, тому відчуває свою силу, впевненість і самореалізується найкращим чином в своїй професії. Коли співробітник знає за для чого він робить ту чи іншу роботу йому легше і швидше пройти етапи кризи і вигорання.

Дослідники схиляються до думки, що існує набір особливостей мислення, уваги, здібностей, притаманних саме працівникам ІТ-сфери. Так О. Шнайдер,

спираючись на думку Б. Шнейдермана, таким чином описує психологічний портрет “ідеального” програміста:

- наполегливість/пасивність: наполеглива людина володіє необхідною для виконання роботи ініціативою;

- інтровертність/екстравертність: при колективному співробітництві й при взаємодії з користувачем;

- сприятливим є дружній стиль взаємин;

- внутрішня/зовнішня керованість: особистості з вираженою внутрішньою керованістю намагаються підкорити собі обставини;

- висока/низька збудливість: помірний рівень збудливості сприяє підвищенню продуктивності;

- висока/низька мотивація: особистості з високим рівнем мотивації здатні виконувати дуже складні завдання;

- висока/низька терпимість до невизначеності: розробники повинні вміти працювати в умовах, коли чітко встановлене невелике число фактів або компонентів;

- потрібно приймати рішення при обмежених вхідних даних; для прийняття чергового рішення потрібно мати схильність до деякого ризику;

- уміння бути точним: на завершальних етапах розв’язування завдання необхідні особлива увага до подробиць і готовність перевірити й урахувати кожну деталь;

- скромність: гарний програміст не повинен занадто самовпевнено ставитися до якості своїх програм;

- здатність долати стрес: у випадках відставання від планових строків потрібна здатність добре працювати у стресовій ситуації.

В зазначеному переліку можна зауважити, що емоційність окремо не виділяється. Проте пункти “висока/низька збудливість”, “висока/низька мотивація”, “здатність долати стрес” дозволяють припустити емоційну основу

цих компонентів як з точки зору “активаційного” так і з “мотиваційного” підходів за І. Їльїним [52].

Сфера інформаційних технологій розвивається інтенсивними темпами в Україні і світі. Робота в цій сфері відкриває широкі перспективи для реалізації особистості. При цьому особливості діяльності в цій сфері формують ряд вимог до потенційних та наявних працівників. Потреба в постійному дослідженні психологічних особливостей працівників цієї сфери зумовлена тим, що ІТ-сфера розвивається бурхливими темпами і охоплює все більш широкі кола осіб. Однак, публікацій, які б висвітлювали дослідження психологічних особливостей працівників ІТ сфери, потенційних працівників чи студентів, які обирають діяльність в ІТ як основну діяльність, небагато [11].

Відомо, що діяльність в сфері, яка динамічно розвивається, супроводжується постійним підвищенням рівнем уваги та її концентрації, пошуковою діяльністю, тривогою невідомості та постійною навчальною активністю. Часто виявляється, що знання, отримані вчора, на сьогодні є застарілими і неактуальними. Це викликає велике навантаження і на емоційну сферу особистості [5].

Варто зазначити, що діяльність в ІТ-сфері – це не лише програмування і написання кодів. З одного боку, програмісти є основною ланкою діяльності всієї сфери, з іншого – вся система включає в себе багато інших елементів. Наприклад, інженери, проектні менеджери, дизайнери, тестувальники, працівники HR відділів тощо [24].

1.3 Особистісні чинники творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери

Слід розкрити детальніше поняття творчої самореалізації людини. Творчість особистості може динамічно розвиватися лише спираючись на її активну діяльність, ініціативність, вміння всебічно виявити власний

внутрішній потенціал. Саме залежно від характеру й змісту творчої діяльності може активно розгортатися внутрішня самореалізація особистості. Освоєння соціального досвіду, оволодіння власною соціальною сутністю, вироблення способів поведінки із власним «Я» при оцінці власних дій, рефлексія на власні дії та поведінку, – все це пов'язано з творчою самореалізацією себе серед інших людей. З цього випливає, що становлення якісно нового рівня розвитку особистості обумовлено трансформацією вихідної діяльності в діяльність більш значущу для людини, що відповідає її потребі у творчій самореалізації [57].

Проведений теоретичний аналіз став основою якісної інтерпретації поглядів зарубіжних вчених на процес творчої самореалізації людиною своїх смисложиттєвих і ціннісних орієнтацій, намагання самоствердити свої здатності здібності. Таку самореалізацію А. Маслоу називав самоактуалізацією, самовіддачею, само здійсненням. Подібної точки зору дотримувався й К. Роджерс, за яким «головна рушійна сила життя» та розвитку людини – це прагнення до творчого зростання, розкриття здібностей і підсилення потенціалів, стремління до більшої ефективності, конструктивності й зрілості поведінки [39].

Роль творчої самореалізації обґрунтовується рядом важливих положень. По-перше, творчість в робочому середовищі сприяє виробленню вмінь розв'язувати нестандартні завдання, орієнтуватися в нових умовах, переборювати труднощі; по-друге, вона збуджує і стимулює розвиток інтересу до діяльності, оскільки завжди зв'язана з відкриттям нового, знаходженням чогось раніше невідомого. Важливо констатувати, що основою процесу творчої самореалізації є особливе прагнення до самовдосконалення як одна з вищих потреб особистості, спрямована на постійне зростання можливостей та підвищення якості своєї діяльності й поведінки [63].

Так, С. Л. Братченко, М. Р. Міронова визначають головний зміст самореалізації у звільненні, знаходженні себе й свого життєвого шляху . У дослідженнях Н. Є. Водоп'янової одним із значущих проявів творчої самореалізації розглядається активність життєвої позиції як здатність актуалізувати внутрішні потенціали й можливості, здатність критично переробляти соціальний і особистий життєвий досвід, розвиваючи власну життєву позицію й стратегію життя [9].

В. Є. Ключко та В. А. Красноянцевою показано, що творча самореалізація особистості пов'язана зі спонтанно розвинутою високою «чутливістю до проблем», що є підставою для розвитку схильностей до певної діяльності, тобто вони служать підставою стратегічного вибору конкретної діяльності як однієї з важливих у життєдіяльності людини [36].

Таким чином, у проаналізованих наукових позиціях вчених джерелом розвитку особистості в цілому є її творча соціальна активність, завдяки якій можлива самореалізація як вищий рівень системної організації людини. Така творча самореалізація можлива в межах того соціуму, що її оточує, й саме він впливає на поведінку людини.

Як відомо, ще А. Адлер виділив два способи творчої самореалізації людини – особистісний і конструктивний. Тоді як згідно Р. Альберті та М. Еммонса існує три основних стратегії самореалізації особистості:

- 1) невпевнена (адаптивна) поведінка, для якої характерна орієнтація особистості на конформність;
- 2) асертивна поведінка, заснована на впевненості та незалежності особистості;
- 3) агресивний стиль поведінки, для якого характерне зневажливе ставлення до інших людей, прагнення нав'язувати власну думку.

Процес творчої самореалізації пов'язаний, насамперед, з інтелектуальною рефлексією та реальними досягненнями в робочій діяльності, мотив принести

користь іншим людям. Отже, творчість як засіб самореалізації особистості пов'язана з різними стратегіями її поведінки. При цьому творчість визначається нами як процес нових якісних змін особистості, що актуалізується нею за допомогою усвідомлення власного «Я», об'єктивуючись у значущих результатах діяльності [60].

Щодо творчої самореалізації у робітників сфери саме ІТ, Галайко В. С. вважає, що основним мотивом професійної діяльності працівниками ІТ-галузі можна вважати мотив досягнення успіху. Можна стверджувати, що ця особливість мотиваційної сфери розробників програмного забезпечення є постійною її характеристикою. Даний мотив передбачає під собою постійний розвиток професійних навичок, умінь, знань, бажання визнання з боку інших професіоналів і суспільства в цілому. Також даний мотив передбачає обов'язковий творчий компонент в роботі, підвищення складності завдань, а — отже — і заходи відповідальності [12].

Важливим мотиваційним чинником професійної діяльності розробника є потреба у творчій діяльності. Саме вона відіграє ключову роль у виборі розробниками професії, адже більшість розробників стверджує, що робота це для них в першу чергу можливість створювати щось «своє», неповторне, знаходити вирішення завдань і підтримувати інтелектуальну активність на потрібному рівні [58].

Рівень творчої активності також залежить від налагодженості комунікації між розробником і організацією, для нього необхідно розуміти цілі компанії (проекту), свою роль в ньому, долю продукту, створеного ним, отримувати від керівництва та замовників якісну зворотний зв'язок з приводу виконаної ним роботи. Творча орієнтованість розробників програмного забезпечення є одним з найважливіших чинників при зміні місця роботи [67].

Інтегруючим мотиваційним чинником працівників ІТ-сфери можна вважати потребу в спілкуванні. Даний мотив виражається як в робочому, так і в

неформальному контекстах. Спілкування (добре налагоджена комунікація) і психологічний клімат в колективі, на думку розробників, є одними з вирішальних факторів, що впливають на успішність команди розробників. Наприклад, програмування, будучи діяльністю творчої і складною, вимагає від команди розробників злагодженості дій, розуміння спільної мети і гнучкості в діях, адже існує багато факторів, які можуть змінити напрямок роботи [12].

Двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга пов'язує трудову діяльність із задоволенням. Згідно його дослідження більшість опитаних повідомляють про щастя на роботі, коли вони успішні і бачать потенціал для зростання, що призвело до виділення групи факторів, що стимулюють людину до кращого виконання діяльності. Серед головних факторів мотивації: успіх; посадове та професійне просування; визнання результатів роботи; високий ступінь відповідальності; можливість творчого, особистісного та професійного зростання. Коли ж респондентів запитували про нещастя, вони найчастіше відгукувалися про умови, що супроводжують роботу. Відповідно, виділені гігієнічні фактори, які обслуговують первинні функції та виконання діяльності: політика організації та керівництва; умови роботи; заробітна плата і соціальний статус; міжособистісні стосунки з керівництвом, підлеглими та колегами; ступінь безпосереднього контролю за роботою. Отже, відповідно до теорії Герцберга, джерела задоволеності та незадоволеності роботою різні. Вирішення причин невдоволення роботою зменшує саме невдоволення, але не забезпечує задоволеність роботою.

Парадоксальний висновок Герцберга стосовно того, що заробітна плата не є стимулюючим фактором, цілком підтверджується відносно ІТ-спеціалістів. Найголовніша особливість досліджуваних спеціалістів – це неефективність традиційного способу матеріальної стимуляції праці (підвищення окладу відповідно до підвищення кваліфікації або кількості робочого часу). Так, дослідження ІТ-фахівців у Новій Зеландії показали, що вони надихаються, в

основному, характером своєї роботи, сприйняттям відповідальності, а також наявністю стимулюючого середовища в організації. Задоволення від заробітної плати є менш прогностичним фактором [53].

Цікаво, що можливості професійного зростання, просування по службі та визнання не мають статистично значимих позитивних зв'язків з мотивацією. Цей висновок посилюється дослідженнями, які визначають, що доступ до новітніх технологій та навчання ефектив-ніше підвищує рівень задоволеності, ніж оплата праці. Інтерв'ювання Швецьких ІТ-консультантів засвідчило, що основними мотиваторами роботи їх є різноманітність завдань та можливість впливати або керувати проектом. Ані грошові стимули, ані просування по службі не виявились потужними мотиваторами [65].

Висновки до Розділу 1

Згідно з проаналізованою літературою з питань проблем творчої самореалізації ІТ-фахівців можна зробити висновки, що основними факторами мотивації являються насамперед покликання, інтереси, можливість пристойного заробітку та перспективність професії в майбутньому.

Нами був описаний парадоксальний висновок Герцберга стосовно того, що заробітна плата не є стимулюючим фактором у ІТ-спеціалістів. Найголовніша особливість – це неефективність традиційного способу матеріальної стимуляції

праці. А саме основними мотивами, на яких базуються мотиваційні фактори вибору професії, є мотив досягнення успіху, мотив творчої самореалізації та потреба в спілкуванні.

Отже, відповідно до зібраної інформації, мотивація професійного вибору працівників ІТ-галузі пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній. Процес творчої самореалізації пов'язаний, насамперед, з інтелектуальною рефлексією та реальними досягненнями в робочій діяльності, мотив принести користь іншим людям. Ми також показали, що знання наукових теорій мотивації суттєво розширює погляд на можливості стимулювання ІТ-фахівців.

Щодо творчості, то вона виступає як засіб самореалізації особистості та пов'язана з різними стратегіями її поведінки. При цьому творчість визначається як процес нових якісних змін особистості, що актуалізується нею за допомогою усвідомлення власного «Я», об'єктивуючись у значущих результатах діяльності.

Отже, у теоретичному матеріалі ми дослідили феномен особистості ІТ-працівника, актуальні перспективи в дослідженні вищих цінностей та життєвих перспектив ІТ-спеціалістів, їх впливу на мотиваційну регуляцію поведінки, вибір діяльності та задоволеність працею.

РОЗДІЛ 2: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТВОРЧОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ІТ-СФЕРИ

2.1 Підходи до дослідження творчої самореалізації

Кар'єрні орієнтації, самореалізація особистості досліджувались у різні часи різними методами. Наприкінці 80-х років ХХ ст. у межах лексичної моделі, що розвиває напрацювання Г. Олпорта, Р.-Б. Кеттела, Л.-Л. Терстоуна, було здійснено спробу обґрунтувати факторну теорію рис особистості. Основна її ідея

полягає в тому, що всі суттєві психологічні і поведінкові відмінності обов'язково фіксують умови, тому побутові і літературні висловлювання, що характеризують людську зовнішність, відображають системоутворювальне ядро особистості [38].

П'ять фундаментальних факторів, що дозволяють охарактеризувати структуру особистості людини, було визначено в результаті наукових досліджень психологів різних країн (Г. Олпорт, Д. Гілфорд, Р. Кеттелл, Г. Айзенк, Р. МакКрей, П. Коста та ін.) протягом п'яти десятиліть. П'яти факторна модель, або модель "Великої п'ятірки" (PPM), була підтверджена і психометричними дослідженнями. Видокремлені фактори мають високу конвергентну валідність, виявляються в різних підходах.

Грунтовну роботу щодо змісту "Великої п'ятірки" провели дослідники П. Коста та Р. Мак-Крей, Л. Голдберг. Автори опитувальника «Велика п'ятірка» наголошують, що модель Великої п'ятірки розроблена як спроба посередництва та об'єднання різних поглядів. За влучним висловом Є.Осіна та його колег - п'ятифакторна модель стала свого роду «золотим стандартом» в психології особистості в середині 1990-х років, чому сприяли утвердження культурної універсальності «Великої п'ятірки» [46].

«Якорі кар'єри» Е. Шейна – найбільш уживана методика у вітчизняному просторі. В. Чикер та В. Вінокуровим здійснено її адаптацію для роботи з російськомовними випробуваними. Едгар Шейн, відомий своїми дослідженнями організаційної культури, вже у 1978 р. виступав на відкритому семінарі щодо кар'єрного розвитку й кар'єрних якорів. Р. Егвее пише: «Він (Шейн – О.Ш.) постулював, що по мірі проходження людиною різних кар'єрних етапів вона поступово набуває знань відносно самої себе й удосконалює пов'язану з діяльністю «Я-концепцію» Часто дослідники поєднують методику якорів з іншими. Л. Березовська, наприклад, для вивчення кар'єрних орієнтацій використовує опитувальник Шейна й методику «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса, опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю»

Дж. Роттера, методику діагностики спрямованості особистості Б. Басса, опитувальник професійної спрямованості Дж. Голанда [28].

А. Поплавська застосовує методику Шейна у поєднанні з опитувальником. Штученко обирає тест сенсожиттєвих орієнтацій та методику якорів, О. Щотка – наративний прийом «Моє життя через 10 років» (аналіз текстів методом контент-аналізу) та «Якорі кар'єри». В роботі «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти» описане «Інтерв'ю з педагогом» Н. Ключєвої для кар'єрного консультування та якорі Шейна.

В Україні методика «Якорі кар'єри» Едгара Шейна є найбільш уживаною. Нею користуються більшість вітчизняних науковців, оскільки наприкінці 90-х здійснено переклад та адаптацію (В. Чикер, В. Вінокуров). Зазвичай «Якорі кар'єри» поєднуються з іншими психологічними інструментами: опитувальником професійної спрямованості Дж. Голанда, методикою «Рівень суб'єктивного контролю» Дж. Роттера і так далі. Сьогодні представлений і ряд вітчизняних авторських розробок (О. Бондарчук, Л. Долгих, Т. Канівець, Т. Карамушка, М. Сурякова) для виявлення психологічної готовності здійснення кар'єри студентами й аспірантами, дослідження кар'єрних очікувань майбутніх інженерів, оцінки кар'єрних домагань молоді у зв'язку з їх статево-рольовими стереотипами, вивчення професійної кар'єри керівників тощо [48].

2.2 Організація та проведення емпіричного дослідження

Добір конкретних методик здійснювався відповідно до психологічного змісту предмету дослідження: структура особистості фахівця в ІТ-сфері та діагностика ціннісної складової професійної самореалізації такої особистості.

Обґрунтуємо вибір психодіагностичних методик.

Перша діагностична методика «Велика п'ятірка» (Big five) – це п'ятифакторна модель особистості, розроблена в такий спосіб, щоб із набору рис можна було скласти структурований і досить повний портрет особистості. Ця методика являє собою ієрархічну модель особистості, що представляє п'ять основних рис, що складають особистість людини: нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, доброзичливість та сумлінність. Ця методика використовується з метою дослідити найповніше портрет особистості працівників ІТ-сфери.

Друга методика, яку ми використали - Методика вивчення мотивації професійної кар'єри Шейна. Методика являє собою опитувальник, спрямований на діагностику ціннісної складової професійної діяльності. Розроблено Е.Шейном, російською мовою переклад та адаптація здійснено В.Е. Винокуровою та В.А. Чикер. Інша назва методики – «Якорі кар'єри».

Шейн описав уявлення самого себе як «кар'єрний якор», що містить три складники:

- 1) самооцінка талантів та здібностей (базується на фактичному успіхові в різноманітних робочих умовах);
- 2) самооцінка мотивів та потреб (базується на самоперевірці, самодіагностиці в реальних ситуаціях та на зворотному зв'язку від інших);
- 3) самооцінка ставлень та цінностей.

Критеріями успішної самореалізації є задоволення життєвої ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, який спосіб її професійного життя та власної ролі у ній.

Ця методика була вибрана саме тому, що найважливішою детермінантою професійного шляху людини є його уявлення про свою особистість – так звана професійна «Я-концепція», яку кожна людина втілює у серію кар'єрних рішень. Професійні переваги та тип кар'єри – це спроба відповісти на запитання «хто я?». У цьому часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено. Саме ця методика допоможе визначити та систематизувати основні цінності та потреби особистості ІТ-працівника при виборі способу творчої діяльності [44].

На нашу думку, представлений діагностичний комплекс дозволить системно оцінити особистісні чинники творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери і перевірити результати теоретичної побудови її психологічного конструкту.

Отриманий нами у такий спосіб діагностичний комплекс методик містить такий інструментарій:

1. «Велика П'ятірка». У різних редакціях фактори «великої п'ятірки», як вказує Л. Бурлачук, можуть мати різну назву.

1. Відкритість досвіду. Цей фактор виявляється у відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Тут є інтерес як до внутрішнього світу особистості, так і до зовнішнього світу. Ці люди мають широкі інтереси, розвинену фантазію, гнучкий розум, оригінальність та естетичну чутливість, їх приваблює все нове та незвичайне. Протилежність цим людям – закриті досвіду індивіди. Їх відрізняють обмежені інтереси. Відкритість досвіду може розглядатись як важливий компонент творчого потенціалу.

2. Добросовісність (сумлінність) – фактор, що виражає міру свідомого контролю за своєю поведінкою та діяльністю. Один полюс представлений такими якостями як високий рівень самовладання, наполегливість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, орієнтація на завдання, точність у роботі, ретельність. Всі ці риси сприяють концентрації індивіда на особистісних та професійних цілях. Як правило, така людина багато працює, націлена на кар'єру. Другий полюс представлений «мінливою» людиною, що легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, любить експериментувати, мало концентрована на меті, гедоністична, відрізняється низьким рівнем цілеспрямованості, гнучка, легко кидає справу, яку почала, слабо контролює власні імпульси. Ці риси сприятливі для розвитку творчого потенціалу, оскільки індивід залишається відкритим для різних можливостей мислення та дії, не обираючи раз і назавжди певний шлях. У середині континуума – «збалансовані» індивіди, які поєднують тенденції збалансованості та мінливості, вони достатньою мірою володіють якостями для того, щоб стабілізувати діяльність «мінливих», а також для того, щоб позбавити «сфокусованих» можливості втрати перспективних можливостей.

3. Екстраверсія – інтроверсія – фактор, що проявляється у спрямованості на зовнішній або внутрішній світ. Екстраверти відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю. Екстраверти схильні до лідерства, більш фізично та вербально активні, доброзичливі, веселі, оптимістичні. Інший полюс представлений інтровертами, для яких характерною є тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізму. Для інтроверта найбільш підходять такі соціальні функції як інженерна справа та наука. Між двома полюсами перебуває амбіверт, тобто людина, яка здатна як до життя в ізоляції, так і до активної діяльності у соціумі.

4. Схильність до згоди – міра соціоцентризму (альтруїзму) як протилежності егоцентризму. На одній стороні цього континуума розташовується «конформіст», який схильний підпорядковувати особисті потреби потребам групи, який скоріше приймає норми групи, ніж наполягає на власних принципах. Гармонійні стосунки з іншими є більш важливими для конформіста, ніж захист власних інтересів. Другий полюс діапазону представляє людина, яка «кидає виклик». Вона більш зайнята своїми персональними принципами і потребами, ніж інтересами групи. В середині континуума розташовується особа, яка «проводить переговори»: така людина здатна переходити від управління ситуацією до підкорення її вимогам.

5. Нейротизм (або негативна емоційність) проявляється у чутливості індивіда до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього фактора перебувають особистості, які відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. Вони відчують велику кількість негативних переживань, тривожні, роздратовані, мають погані настрої, схильні бачити все у «чорному кольорі». Однак негативна емоційність може заважати високим інтелектуальним та академічним успіхам. На іншому полюсі перебувають індивіди, які мають тенденцію ставитися до життя більш раціонально та спокійно, ніж більшість людей. За цією методикою авторами адаптованого варіанту методики

пропонується оцінювати отримані індивідуальні результати досліджуваних, орієнтуючись на наступну шкалу: 127 – від 5 до 13,8 балів – низькі оцінки за відповідним показником; – від 14,9 балів до 18,1 балів – середні оцінки; – від 18,2 до 25 балів – високі оцінки.

2. «Якоря кар'єри». Для дослідження кар'єрних установок використовувався опитувальник «Якоря кар'єри» Шейна». Опитувальник містить 9 шкал (41 питання), названі Шейном «якори кар'єри», які відображають основну професійну мотивацію. Оцінка кожної кар'єрної орієнтації говорить про рівневі характеристики мотиваційного профілю працівника ІТ-сфери (невисокий рівень кар'єрної мотивації - від 0 до 3 бали, середній - від 4 до 7 балів, високий – від 8 до 10 балів). Різна виразність «якорів кар'єри» та їх поєднання у мотиваційному профілі свідчать про рівневі характеристики професійної мотивації досліджуваних нами груп, а також дозволяють описати особистий мотиваційний профіль особистості. Відповідно до теорії «Якорів кар'єри» у першому етапі важливо визначити рівень виразності провідних кар'єрних установок.

2.3 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Організоване нами теоретичне дослідження було спрямоване на реалізацію завдань роботи. Його метою було емпіричне дослідження способів творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери.

Розроблена нами загальна стратегія передбачала: експериментальну перевірку даних теоретичних побудов; визначення структури особистості респондентів; діагностику ціннісної складової професійної діяльності респондентів; визначення рівня творчої самореалізації респондентів, з'ясування потреби та можливостей його оптимізації.

Обрана стратегія розгорталася у процесі виконання послідовності завдань дослідження:

1) уточнення теоретичних положень щодо структури та властивостей психологічного конструкту самореалізації;

- 2) визначення структури особистості респондентів;
- 3) діагностику ціннісної складової професійної діяльності респондентів;
- 4) емпіричне визначення особистісних чинників творчої самореалізації у працівників ІТ-сфери.

Експериментальне дослідження проводилося упродовж двох місяців. На початку експериментальної частини дослідження нами було з'ясовано склад вибірки. В якості генеральної сукупності були обрані представники ІТ-сфери (чоловіки і жінки) за віковими категоріями: 20-25 років, 25-30 років, 30-35 років, 35-40 років (так як найвища представленість професій розробників та менеджерів наявна саме в цих вікових діапазонах), за вищою та середньою освітою, та за галуззю (технічна або менеджерська), в якій вони працюють (Додаток А).

Вибіркова сукупність складала 70 чоловік, що працюють в ІТ-сфері. Дана вибірка підходить для досягнення цілей і задач нашого дослідження, бо відповідає усім головним критеріям і усі респонденти були обрані не випадково, а саме за попередніми умовами дослідження. Усі респонденти є представниками ІТ-сфери та працівниками ІТ-компаній.

Першим етапом роботи по аналізу отриманих результатів став підрахунок інтегральних показників із зазначених шкал методик та аналіз середніх значень (Табл.2.1).

Результати, отримані за Методикою «Велика П'ятірка»

Табл.2.1

Стать	Галузь	Екстраверсія - Інтроверсія	Прив'язаність - Відокремленість	Контроль - Природність	Емоційність - Стриманість	Грайливість - Практичність
Жіноча	Менеджерська позиція/HR	52,0	61,0	51,0	57,0	56,0
	Технічна позиція	45,0	48,0	55,0	45,0	50,0
Чоловіча	Менеджерська позиція/HR	57	44	47	38	50
	Технічна позиція	37,0	52,0	64,0	30,0	47,0

Проаналізувавши респондентів за Методикою «Велика П'ятірка», ми виявили результати, про які зазначимо нижче.

Виявили середні значення по кожній шкалі для жінок та чоловіків відносно галузі та перевірили надійність шкал за допомогою коефіцієнтів Кронбаха та Макдональда (Додаток В). Коефіцієнт за Макдональдом вийшов вище 0,75, отже шкали достатньо узгоджені, питання викликають однакову реакцію, високий показник надійності. За Кронбахом коефіцієнт є нижчим за 0,75, але вищим за 0,5, що свідчить про недостатню узгодженість характеристик, що описують один об'єкт.

Так як показники тесту за Шапіро-Уїлка $> 0,05$ можемо зробити висновок про нормальний розподіл вибірки (Табл.2.2).

Показники, отримані за Методикою «Велика П'ятірка»

Табл. 2.2

	Екстраверсія - Інтроверсія	Прив'язаність - Відокремленість	Контроль - Природність	Емоційність - Стриманість	Грайливість - Практичність
Середнє значення	50.0	53.1	55.9	47.8	53.9
Медіана	50	52	56	48	53
Mode	52.0	49.0	51.0	38.0	50.0
Стандартне відхилення	10.5	7.68	6.80	10.7	8.67
Мінімум	30	40	45	30	39
Максимум	70	71	69	69	70
Shapiro-Wilk W	0.982	0.969	0.962	0.951	0.961
Shapiro-Wilk p	0.903	0.578	0.404	0.230	0.397

Проаналізували шкали за критерієм Ст'юдента і визначили, що по шкалі Контроль-Природність p (ймовірність) менше ніж 0,05, що свідчить про

залежність показників по цій шкалі від галузі за якої працюють респонденти (Табл. 2.3).

Розподіл вибірки за критерієм Стьюдента

Табл 2.3

Шкала		Statistic	df	p
Екстраверсія - Інтроверсія	Student's t	-0.233	68	0.818
Прив'язаність - Відокремленість	Student's t	-0.380	68	0.707
Контроль - Природність	Student's t	-2.478	68	0.020
Емоційність - Стриманість	Student's t	0.382	68	0.706
Грайливість - Практичність	Student's t	-0.499	68	0.622

Чоловіки, які працюють на технічній позиції більш схильні до інтровертивності, по шкалі «Прив'язаність - Відокремленість» - більш схильні до відокремленості, по шкалі «Контроль-Підкорення» - більш схильні до контролю, по шкалі «Емоційність-Стриманість» - більш схильні до емоційності, по шкалі «Грайливість- Практичність» - більш схильні до практичності.

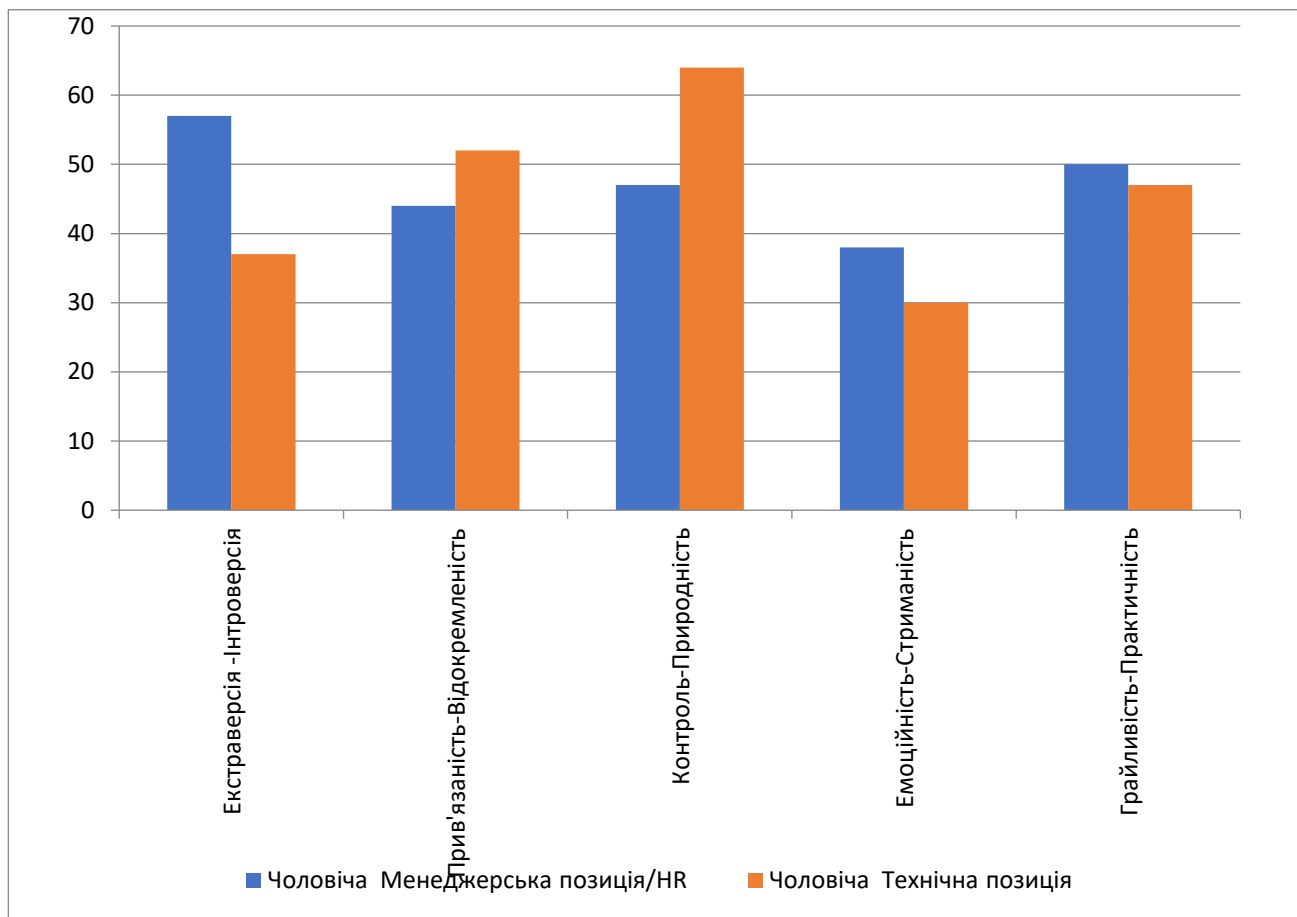


Рис. 2.1 Результати кар'єрних установок у чоловіків

Результати для чоловіків-менеджерів є суто протилежними. Чоловіки, які працюють на менеджерській позиції більш схильні до екстравертності, по шкалі «Прив'язаність - Відокремленість» - більш схильні до прив'язаності, по шкалі «Контроль-Підкорення» - більш схильні до контролю, по шкалі «Емоційність-Стриманість» - більш схильні до стриманості, по шкалі «Грайливість- Практичність» - більш схильні до грайливості.

По шкалі «Екстраверсія-Інтроверсія» жінки, які працюють на менеджерських позиціях більш схильні до екстравертності, по шкалі «Прив'язаність - Відокремленість» - більш схильні до прив'язаності, по шкалі «Контроль-Підкорення» - більш схильні до підкорення, по шкалі «Емоційність-

Стриманість» - більш схильні до емоційності, по шкалі «Грайливість-Практичність» - більш схильні до Грайливості.

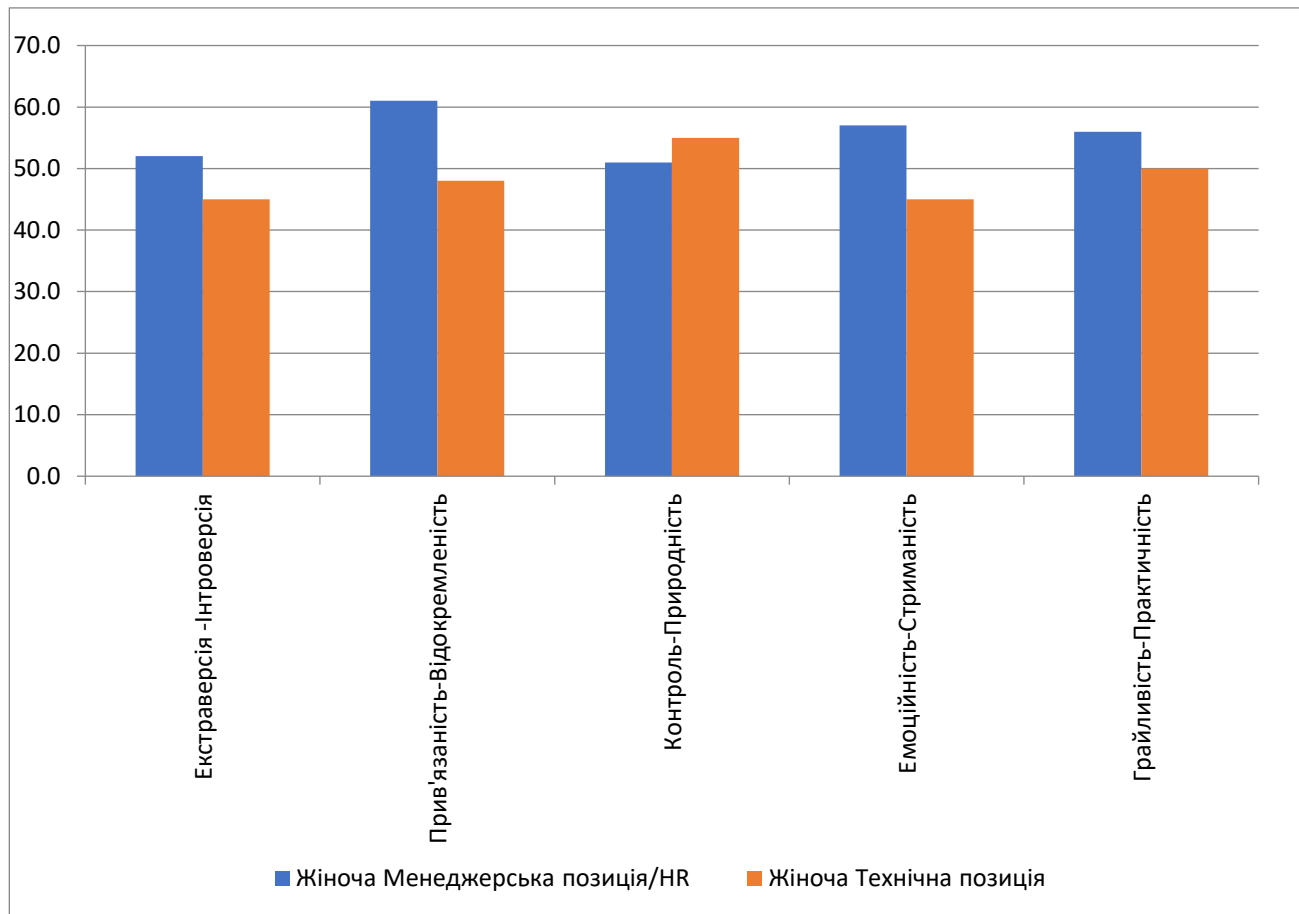


Рисунок 2.2 Результати кар'єрних установок у жінок

Жінки, які працюють на технічних позиціях по шкалі «Екстраверсія-Інтроверсія» більш схильні до інтровертивності, по шкалі «Прив'язаність - Відокремленість» - більш схильні до відокремленості, по шкалі «Контроль-Підкорення» - більш схильні до контролю, по шкалі «Емоційність-Стриманість» - є більш стриманими, по шкалі «Грайливість- Практичність» - більш схильні до практичності.

Отже, ми можемо зробити висновок, що респонденти, що працюють на технічних позиціях, незважаючи на стать, є більш інтровертивними, більш схильні

до стриманості та є практичними. А ті, що займають позиції управлінців є екстравертивними та більш емоційними, що цілком підтверджують теоретичні дослідження приведені вище.

Проаналізувавши респондентів за Методикою вивчення мотивації професійної кар'єри Шейна, ми виявили рівень виразності провідних кар'єрних установок у працівників ІТ-сфери.

Результати за Методикою «Якоря кар'єри» Шейна

Табл. 2.4

Моя стать	В якій галузі ІТ працюю	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія (незалежність)	Стабільність	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
Жіноча	Менеджерська позиція/HR	5,4	4,8	4,4	3,83	9,4	6	6,2	7,4
	Технічна позиція	1,8	6,6	8,2	6,83	5,4	4,6	8,4	3
Чоловіча	Менеджерська позиція/HR	4,8	5,2	7,4	4,5	5,8	3,8	7,6	2,8
	Технічна позиція	4,8	7,2	7,6	1,83	6,6	5	6,8	6

У Таблиці 2.4 представлені зведені результати середніх значень кар'єрних орієнтацій працівників ІТ-сфери за Методикою вивчення мотивації професійної кар'єри Шейна.

Проаналізувавши шкали за критерієм Стьюдента (Табл. 2.5) побачили, що за шкалою «Підприємництво» ймовірність p нижче ніж 0,05, що свідчить про залежність показників по цій шкалі від статі респондентів. Тобто чоловіки незалежно від галузі більше схильні до підприємництва ніж жінки. Це говорить про те, що у жінок визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі, не стоїть на першому місці. Вони схильні бути наємними працівниками і не готові до значного ризику і є більш прагматичними ніж творчими.

Розподіл вибірки за критерієм Стьюдента (методика Шейна)

Табл. 2.5

Шкала		Statistic	df	p
Професійна компетентність	Student's t	-0.527	68	0.603
Менеджмент	Student's t	0.309	68	0.760
Автономія (незалежність)	Student's t	-1.131	68	0.269
Стабільність	Student's t	0.981	68	0.336
Служіння	Student's t	0.331	68	0.743
Виклик	Student's t	-0.780	68	0.443
Інтеграція стилів життя	Student's t	1.475	68	0.153
Підприємництво	Student's t	-2.072	68	0.049

Виявили середні значення по кожній шкалі для жінок та чоловіків відносно галузі та перевірили надійність шкал за допомогою коефіцієнтів Кронбаха та Макдональда (Додаток В). Так як коефіцієнт за Макдональдом вийшов вище 0,75 можемо сказати, що шкала достатньо узгоджена, питання викликають однакову реакцію, високий показник надійності. За Кронбахом коефіцієнт є нижчим за 0,75, але вищим за 0,5, що свідчить про недостатню узгодженість характеристик, що описують один об'єкт. Так як показники тесту за Шапіро-Уїлка більший за 0,05 зробили висновок про нормальний розподіл вибірки.

Жінки, які працюють на технічних позиціях набрали більше 7 (8,2 і 8,4) балів по шкалам «Автономія» та «Інтеграція стилів життя». Це говорить про те, що їм важливо бути необмеженими організаційними правилами та розпорядженнями. В них яскраво виражена потреба робити все по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Вони не хочуть підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Це можливо тільки тоді, коли організація забезпечує достатній рівень свободи, але все одно вони не відчуватимуть серйозних зобов'язань або відданості організації та відкидатимуть будь-які спроби обмежити їх автономію. Також, вони прагнуть того, щоб усе це було збалансовано. Вони більше цінують своє життя загалом – де живуть, як удосконалюються, ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

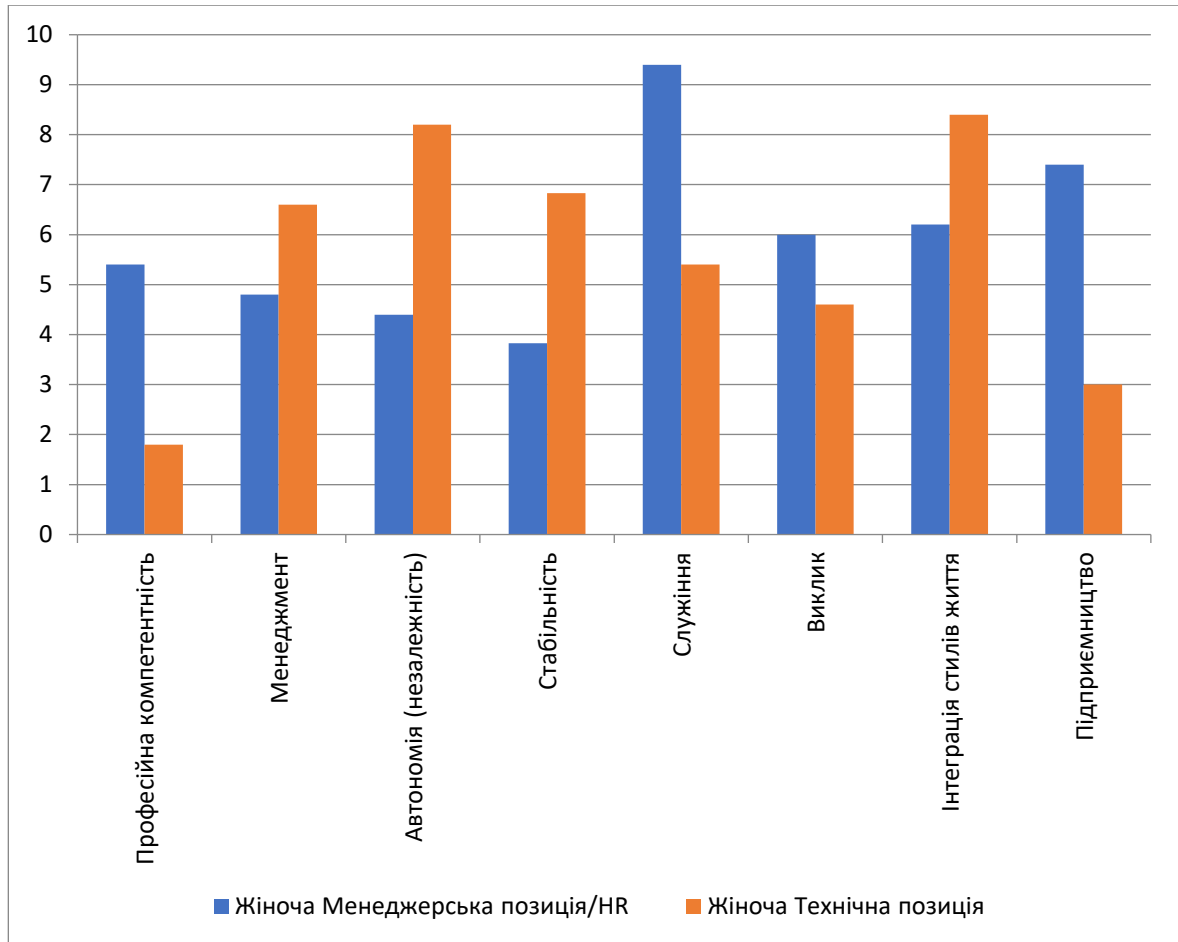


Рис. 2.3 Результати кар'єрних установок у жінок по методиці Шейна

Найменші показники (до 5 балів) у жінок-технарів є за такими шкалами як «Професіональна компетентність» та «Підприємництво». Вони є сто відсотково наємними працівниками і не готові до значного ризику. Це більш прагматичні люди, ніж творчі особистості.

Насамперед, цікавими є результати кар'єрних установок у жінок-менеджерів, тому що вони є протилежними до жінок, які займають технічні позиції. Шкали, по котрим є найбільші бали – це «Підприємництво» та «Служіння», а найнижчі – «Автономія» та «Стабільність». Це говорить про те, що основними цінностями при даній орієнтації є «робота з людьми», «бажання зробити світ кращим» тощо.. Вони не працюватимуть в організації, яка ворожа їх

цілям та цінностям. Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, вона хоче долати перешкоди, готова до ризику. Причому це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, побудувати її так, щоб це було продовженням її самої, вкласти туди душу. Організаційні правила та обмеження не є перешкодою, а стабільність не є вагом фактором.

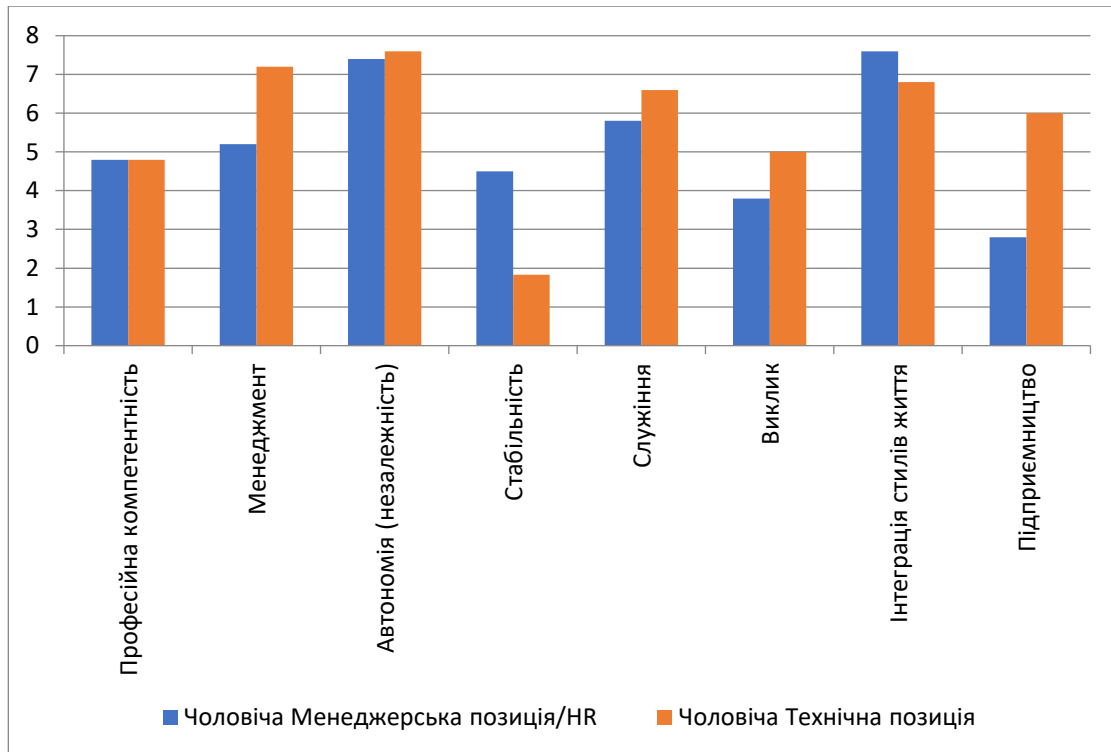


Рис. 2.4 Результати кар'єрних установок у чоловіків по методиці Шейна

Чоловіки, які працюють на технічних позиціях набрали більше 7 (8,2 і 8,4) балів по шкалам «Менеджмент» та «Автономія». Це говорить про те, що для них першорядне значення мають орієнтація особи на інтеграцію зусиль інших, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком та досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Яскраво виражена потреба робити все по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Вона може працювати в

організації, яка забезпечує достатній рівень свободи, але не відчуватиме серйозних зобов'язань або відданості організації та відкидатиме будь-які спроби обмежити його автономію. Найменші показники(до 5 балів) у чоловіків-технарів є за такими шкалами як «Професіональна компетентність» та «Стабільність». Це говорить про те, що визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі, не стоїть у них на першому місці. Стабільність також не є вагомим фактором. Це більш прагматичні люди, ніж творчі особистості.

Шкали, по котрим є найбільші бали у чоловіків - менеджерів – це «Автономія» та «Інтеграція стилів життя», а найнижчі – «Виклик»та «Підприємництво». Це говорить про те, що в них скраво виражена потреба робити все по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Вона може працювати в організації, яка забезпечує достатній рівень свободи, але не відчуватиме серйозних зобов'язань або відданості організації та відкидатиме будь-які спроби обмежити його автономію. Також, вони прагнуть того, щоб усе це було збалансовано. Вони більше цінують своє життя загалом – де живуть, як удосконалюються, ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію. Конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань не є основною кар'єрною орієнтацією. Вони є наємними працівниками, що не дуже люблять ризикувати.

Висновки до Розділу 2

У другому розділі ми провели огляд методик, пов'язаних з темою роботи, які використовують в Україні та за кордоном, розповіли про вибрані нами методики для подальшого емпіричного дослідження. Нами були розглянуті особливості характеристик кар'єрних установок у працівників ІТ-сфери за методикою «Якорів кар'єри» Шейна, а за допомогою п'ятифакторної моделі особистості ми змогли побачити які риси особистості в них домінують.

Згідно з проведенням нами емпіричним дослідженням, ми можемо зробити висновок, що респонденти, що працюють на технічних позиціях в ІТ-сфері, незважаючи на стать, є більш інтровертивними, більш схильні до стриманості та є більш практичними. А ті, що займають позиції управлінців є екстравертивними та більш емоційними, що цілком підтверджують теоретичні дослідження приведені вище. Працівники технічних посад потребують бути необмеженими організаційними правилами та розпорядженнями. В них яскраво виражена потреба робити все по-своєму: самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Вони не хочуть підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формальний одяг). А визнання своїх талантів та рівень зарплатні, що має виражатися у статусі, не стоїть у них на першому місці.

Проведений аналіз показав, що структуру мотивації особистості працівника ІТ-сфери складають потреби у свободі, в творчій самореалізації та досягненні успіху.

РОЗДІЛ 3: РОБОТА ПСИХОЛОГА З ПЕРСОНАЛОМ ІТ-СФЕРИ

3.1 Підходи до корекції проблем самореалізації працівників в галузі ІТ-сфери

Є різні підходи щодо вирішення та корекції проблем у сфері самореалізації працівників ІТ-сфери. Останнім часом розвивається кар'єрне консультування, мета якого - допомогти людям у вирішенні проблем розвитку їхньої кар'єри. Розвиток кар'єри включає в себе процес вибору, освоєння, адаптації та просування в професії. Цей процес є процесом всього життя, який динамічно взаємодіє з іншими сторонами життя. Коло проблем включає в себе: зняття невизначеності і нерішучості у виборі кар'єри, роботу з вигоранням, пошук себе як професіонала, зростання ефективності діяльності, боротьба зі стресом, адаптованість, проблеми невідповідності людини та робочого середовища, а також неадекватність чи незадовільність інтеграцією професійної ролі [54].

Розглянемо різні методи консультативно-психологічної допомоги, які використовуються для розкриття потенціалу працівника в сфері ІТ.

Це може бути психологічне консультування - розв'язання задачі шляхом «покупки» вже готового рішення. Цей метод зазвичай використовується, коли проблема знаходиться у певній «експертній області» і не може бути ефективно вирішена всередині організації. Такі заняття проводяться один на один, у більшості випадків психологічна консультація є разовою, тобто клієнт приходить лише один раз, або може знадобитися серія консультацій. Методика психологічного консультування залежить як від клієнта (його запиту та його особистісних особливостей), так і від консультанта (його поглядів, школи і переваг) [71].

Ще один розповсюджений метод – це тренінг. Використовується, коли для досягнення певної мети потрібно отримати нові знання. Тому якщо для ефективного виконання завдань спеціалісту не вистачає знань і навичок, проводиться інструктаж різної кількості співробітників одночасно тією самою інформацією, з використанням різних технік [18]. Зазвичай проводиться у формі групових занять або курсів, іноді у цифровому форматі, не передбачено широких можливостей для обговорення проблеми індивідуально, віч-на-віч. Відповідно тренінг передбачає стандартні однакові заняття для всіх працівників, його зміст може бути власною розробкою компанії або належати сторонньому постачальнику [23].

Ще один розповсюджений метод інтервенції – це коучинг. В останні роки активно зростає популярність такого консультативного напрямку, який завойовує, перш за все, ринок бізнес-послуг, а також стає затребуваним як персональна допомога у вирішенні життєвих завдань клієнтів.

Коучинг — це сфокусований на рішенні, орієнтований на результат систематичний процес співпраці, під час якого коуч сприяє покращенню виконання діяльності, збільшенню життєвого досвіду, самостійному навченню та особистісному зростанню людей [19].

Заняття побудовані на потребах та питаннях співробітника, плануються і проводяться у міру необхідності, використовуються для заохочення розвитку персоналу або конкретної людини індивідуально для підвищення, наприклад, продуктивності та інших запитів, направлені на вирішення конкретних проблем з конкретним працівником, а не з групою (менше акцентів на те, «Як зробити...» та більше на те, "Як краще зробити ..."). Такі заняття сприяють розвитку навичок до новаторства і почуття персональної відповідальності за результат. Заняття проводяться один на один з акцентом на конкретні напрямки вдосконалення з орієнтирами та цілями для оцінки прогресу. Відносини між коучем та клієнтом

зазвичай носять рівноправний характер на відміну від деяких видів психотерапії або психологічного консультування [21].

Отже, рівноправні, вільні від рекомендацій відносини між клієнтом та консультантом – це умови, характерні лише для окремих напрямків психотерапії та коучингу.

Позиція і коуча, і психотерапевта схожа і заснована на активному слуханні, виключаючи експертну думку та поради. Згідно зі стандартами ICF однією з компетенцій коуча є його здатність утримуватися від експертної позиції. У той же час, щодо цього існують і альтернативні думки. Так, наприклад, Л. Кроль, описуючи три компоненти коучингу: індивідуальне консультування, тренінг та безпосередньо коучинг, зазначає, що тренінг передбачає навчання клієнта новим, запропонованим у тому числі і самим коучем, формам поведінки [25].

Таким чином, для роботи з запитами щодо розвитку кар'єри, питань самореалізації, розкриття потенціалу людини, можна провести звичайну психологічну консультацію, тренінг або коуч-сесію.

Найкращий плюсом тренінгу є мотивація людини до праці [6]. Для вичерпного розуміння взаємозв'язку ключових понять тренінгу - метод, зміст, процес - досягнення професійного вміння оптимально використовувати їх та керувати ними, тренер повинен добре орієнтуватися в почуттях людини, яка потрапляє в групу інших людей, процесах групової динаміки, структурі групи, проблемних ситуаціях, що виникатимуть у групі [22; 29].

Основну відмінність психотерапії від коучингу більшість авторів бачать у тому, що психотерапевтичні клієнти - це люди, які можуть мати проблеми психологічного, а іноді і медичного характеру, наприклад пацієнти, які потребують невідкладної психологічної допомоги, тоді як клієнти коучингу та тренінгу мають бути психологічно здорові і хочуть підвищити свою ефективність, ще більше досягти успіху в житті. Клієнти вирішують працювати з коучем не тому, що вони цього потребують, а тому, що вони цього хочуть [35].

Однією із складових філософії коучингу є твердження, що «клієнт здоровий та в повному порядку». Якщо під час коуч-сесії з'ясується, що клієнт має певні особистісні розлади або психічні порушення, або він перебуває у стані гострого горя, коуч зобов'язаний відмовитися від роботи і перенаправити клієнта до клінічного психолога, психотерапевта або психіатра [30].

На нашу думку тренінг або коучинг – є найефективнішими підходами щодо самореалізації людини в певній галузі сфери ІТ.

Багато сучасних ІТ-компаній наймають власного психолога або коуча в штат для збільшення ефективності свої працівників. І це є цілком правильна інвестиція. Компанії, в яких є коучі зазвичай рухаються більш динамічніше в своєму розвитку, мають більші прибутки, так як вибудовується ефективна система внутрішньої взаємодії працівників між собою та в окремих підрозділах і структурах роботи. Коучинг може бути використаний у бізнесі незалежно від його сфери, а унікальність його методики демонструє нову якість діяльності, не доступну іншим методам [32].

У ролі клієнта коуча може виступати окрема людина, команда або навіть ціла організація. Коучинг проводиться у формі регулярних очних чи дистанційних зустрічей або телефонних бесід коуча і клієнта.

Коучинг базується на трьох унікальних компонентах:

1) синергія: персонал і коуч є партнерами, командою, вони одночасно фокусуються на поставлених цілях та прагнуть до максимальної реалізації очікувань щодо досягнення більшого, ніж є сьогодні;

2) структура: за результатами проведення сесії клієнт бере на себе більше відповідальності, мислить масштабніше і здійснює конкретні дії у напрямі поставлених планів, що у комплексі веде до результативності дій коуча;

3) професіоналізм: коуч знає, як допомогти клієнту приймати ефективніші рішення, встановлювати вищі цілі, досягти максимуму продуктивності [34].

Для співробітників застосування коучингу дає змогу:

1. Більш чітко та усвідомлено розуміти цілі організації та бізнесу.
2. Самостійно вирішувати оперативні завдання, які доручає керівництво або які входять до посадової відповідальності.
3. Вміти планувати свої дії у часі таким чином, щоб з використанням помірних зусиль досягти високих результатів.
4. Вміти здійснювати пошук необхідних для досягнення результату ресурсів.
5. Вміти ефективно працювати з перешкодами, обмеженнями та проблемами, які перманентно виникають на шляху розв'язання поставленого завдання.
6. Розвивати самостійність і відповідальність при розв'язанні проблеми або завдання шляхом знаходження нестандартних, альтернативних рішень [41].

Розкрити сутність процесу коучингу можна тільки на практиці. Процес коучингу полягає в умінні ставити «правильні, чарівні» питання. Це такий формат розмови між керівником і співробітником, який допомагає останньому зрозуміти та усвідомити свої посадові обов'язки, роль у бізнес-процесі, мету в роботі, знаходити ефективні рішення конкретних завдань, при цьому самонавчатися та розкривати свій потенціал.

Одним із важливих якостей менеджера-коуча, крім постановки «чарівних» запитань, є вміння слухати та чути, яке також спонукає працівника активно шукати шляхи досягнення мети. Мета коучингової розмови — допомогти співробітнику самостійно навчитися всьому необхідному для досягнення цілей, навчитися брати відповідальність за отримані результати на себе та відчувати свою значимість, важливість для отримання задоволення від своєї роботи.

Під час коуч-сесії клієнт разом із фахівцем знаходить відповіді на свої запитання, чітко формулює свої цілі та розробляє схему досягнення бажаного результату. При цьому коуч не дає клієнту підказки, а вміло спрямовує потік його думок, щоб людина сама відповіла на свої запитання [42].

3.2 Програма інтервенції, спрямованої на творчу самореалізацію IT-персоналу (коуч-сесія)

Коучинговий підхід – один з основних інструментів, що дозволяють на практиці реалізувати збалансоване управління IT. Він допомагає ефективно наймати, розвивати та утримувати таланти, створювати успішні, злагоджені команди, оперативно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики [66].

Застосування коучингу в управлінні поступово стає однією з актуальних затребуваних компетенцій. Компанія Google увімкнула здатність бути коучем до списку 8 основних якостей відмінного менеджера [45].

Найбільш відчутною цінністю для учня у коучингу є вирішення нагальної задачі, яку самотужки вкрай важко вирішити і яка заважає розвиватись. Крім експертних знань, коуч дає ще й мотивацію – іноді буває доволі важко організувати себе. При зовнішньому мотиваторі і контролері це робити легше.

Коучинг використовує сукупність технік, спрямованих на досягнення цілей клієнта, часто техніки в коучингу називають інструментами. Технік (інструментів) в коучингу дуже багато, і часом інструмент створюється прямо в процесі коучингу під конкретний запит. Найбільш розповсюдженими і класичними техніками, які ми будемо використовувати також в проведенні власної інтервенції є такі:

1. Модель SMART – це технологія постановки та конкретизації цілей, яка реалізовується через перевірку обраної мети на п'ять вимог:

S – specific – конкретність. Мета має бути конкретною та позитивною.

M – measurable – вимірність. Поставлена мета має мати вимірні результати.

A – achievable – досяжність. Поставлена мета має бути досягнутою в потенціалі.

R – realistic – реалістичність. Необхідно оцінити власні можливості щодо досягнення поставленої мети.

T – timid – визначеність за часом, терміни досягнення мети.

Модель може бути використаною психологом на початковому етапі. Перевірка сформульованої мети на п'ять вимог моделі дозволить чітко висвітлити сліпі плями, які мають бути підкоренними протягом короткого часу через пошук конкретних заходів й інструментів впливу [43].

2. Модель GROW - складається з чотирьох етапів:

G – goal – мета

R – reality – реальність, навколишня дійсність

O – opportunity – наявні можливості

W – what to do – дії.

Кожен етап методу GROW має за собою чітку мету. Думки клієнта плавно перетікають із постановки цілі на осмислення реальності. Після цього людина розглядає варіанти дій, які допоможуть наблизитися до мети. Завершальний крок — вибір дії, яку буде реалізовано найближчим часом.

3. T-модель - використовується після визначення основних цілей та напрямів і спрямована на допомогу коучу стимулювати процес пошуку та вибору клієнтом варіантів, що є однією з умов ефективності коучингу. Для цього застосовується дві групи питань:

- розширення: пошук істинної мети, збір інформації, питання: що? що ще? які варіанти?

- фокусування: концентрація на завданні, пошук унікального рішення, питання: що найцікавіше? що становить найбільший інтерес? коли виникає інтерес?

4. Техніка «Коло досконалості».

Техніка дозволяє у разі нестачі ресурсів (більше сил і енергії, більше впевненості, більше віри в себе тощо) їх знайти. Періодичне використання

означеної методики дозволить досліднику підвищити рівень власної самооцінки, впевнитися у вірності власних рішень і дій та побачити наявні проблемні моменти.

Яку б техніку не використовував коуч, ключовим у процесі коучингу є те, що співробітник сам знаходить кращий шлях (відповідь, варіант, можливість, ресурс, рішення) для досягнення своєї мети, а коуч створює умови, які допомагають цього досягти. Одночасно з цим такий підхід ефективно розвиває корпоративну культуру організації [27].

Для проведення власної інтервенції ми вирішили вибрати проведення коуч-сесії.

Структура проведення першої коуч-сесії:

1. Виявлення запиту коуч-сесії. Клієнту задаються такі питання:

- Про що Ви хотіли б поговорити?
- До якого питання хочете мене залучити?
- Чим я можу бути тобі корисним?

2. Виявлення мети коуч-сесії.

- Що ви хочете досягти за ці 50-60 хвилин?
- Яким буде найкращий результат цієї сесії?

3. Перевірка мети (глобальної та на сесію).

- Яка на твою думку головна мета?
- Мотивація. Чому саме ця ціль? Навіщо вам це?

4. Доречність, пріоритетність мети.

- Чому зараз?
- Це найважливіша на сьогодні мета?

За системою SMARTER повинні правильно сформулювати мету за всіма показниками (Конкретна + Вимірна + Приваблива + Терміни + Екологічна + Записана) + У зоні контролю + Позитивна.

Задаємо уточнюючі питання:

- Як ти зрозумієш, що ти досягнув цієї мети?
- Як ти зможеш відстежити прогрес?
- В який термін ти хочеш до цього прийти?

Перевіряємо схематично:

S (конкретність) – мета адекватна і конкретна для співробітника.

M (вимірність) – результати можливо виміряти.

A (досяжність) – мета має бути досяжною

R (важливість) – вона має бути дійсно важлива

T (термін) – досягнення мети має певний термін.

Маємо чітку сформульовану мету.

5. Уточнюємо вигоди сьогоденного стану справ.

- Навіщо не досягати мети?
- Необхідність досягнення. Що буде, якщо не досягнете мети?
- Що буде, якщо досягнете?
- Що ви втратите в результаті?

6. Аналіз поточної ситуації:

1. Прояснення того, як поточну ситуацію бачить клієнт.

2. Розширення та уточнення повної картини дійсності, характеристики

наявної проблеми, яка має бути вирішена за допомогою коучингу.

- Як ти гадаєш в чому проблема?

7. Варіанти дій

- Що можна зробити (ідеї)?
- Що клієнт має намір зробити?
- Що йому для цього потрібно (знання, ресурси, допомога)?

8. Визначення термінів реалізації плану.

- Пошук варіантів. Сортування. Вибір варіантів.
- Перевірка фокусу на ціль: Як ви думаєте, ви рухаєтеся до мети?
- Прийняття рішень.

9. Визначення плану дій.

- План на тиждень.
- Що ви зробите практично? Що буде, коли зробите? Що буде, як не зробите? Як мені на це реагувати? Як Ви можете собі завадити? Як Ви можете себе підтримати? Хто може підтримати? Як це наблизить до мети?

10. Домашнє завдання".

Перевірка мотивації. Визначте за 10-бальною шкалою, наскільки Ви натхненні цим планом чи готові діяти зараз?

11. Контроль і підтримка в процесі реалізації плану:

1. Визначення контрольних точок та інструментів контролю.
2. Контроль (поточний і заключний).

12. Проміжний і підсумковий зворотний зв'язок за результатами контролю.

13. Завершення.

Користь та цінність для клієнта. Наскільки було корисно? Що було цінним? Чого Ви досягли у цій сесії? Що нового Ви дізналися про себе? Наскільки просунулися?

Що мені(психологу) можна покращити, щоб сесія була продуктивнішою?

Цінність для коуча. Що я, як коуч, одержав від цієї сесії?

Підтримка клієнта - визнання. Сказати про його дії, здібності, цінності або якості (широ, якщо доречно) [13].

Наводимо особистий приклад проведення коуч-сесії:

Анамнез

Коля, 35 років, працює розробником в ІТ компанії вже 3 роки. Його перестала задовольняти робота і зникло розуміння як рухатись далі.

Вид інтервенції - коуч-сесія.

1. Виявлення запиту коуч-сесії

Клієнту задаються такі питання:

Про що Ви хотіли б поговорити? До якого питання хочете мене залучити?

Чим я можу бути тобі корисним?

Клієнт: Я вже 3 роки працюю над одним проектом і відчуваю, що мені перестало подобатись те, над чим я працюю. Робота перестала мене задовольняти і я не розумію як далі рухатись.

2. Виявлення мети коуч-сесії.

Коуч: Що ти хочеш досягти за ці 50-60 хвилин?

Яким буде найкращий результат цієї сесії?

Клієнт: Я хочу зрозуміти що пішло не так і як мені рухатись далі, щоб відновити продуктивність і бажання працювати.

3. Перевірка мети (глобальної та на сесію).

Коуч: Яка на твою думку головна мета?

Клієнт: Отримувати задоволення від роботи, і відчувати, що я йду правильним шляхом в своїй самореалізації.

Мотивація.

Коуч: Чому саме ця ціль? Навіщо тобі це?

Клієнт: Робота - є ключовою сферою мого життя, я хочу відновити баланс і розуміти, що рухаюсь справді правильно.

Коуч: Доречність, пріоритетність. Чому зараз? Це найважливіша на сьогодні мета?

Клієнт: Більшість часу в добу я займаюсь роботою. Останній час в мене почала страждати продуктивність через те, що я втрачаю інтерес до поточних задач. Це мене дезорієнтує і я розумію, що якщо я не вирішу це питання зараз, далі буде тільки гірше.

За системою SMARTER повинні правильно сформулювати мету за всіма показниками (Конкретна + Вимірна + Приваблива + Терміни + Екологічна + Записана) + У зоні контролю + Позитивна.

Коуч: Як ти розумієш, що ти отримуєш задоволення від роботи?

Клієнт: Коли мені подобається над чимось працювати, я втрачаю рамки часу, я навіть зовсім забуваю про нього, в мене є запал і багато енергії, я стаю супер ефективним.

Коуч: Як ти розумієш, що ти рухаєшся у правильному шляху?

Клієнт: Я перестаю зневажати на невдачі, дрібні проблеми, що трапляються в мене на шляху. Якщо в мене є мета і я розумію, що вона справді для мене важлива, я стаю дуже наполегливим і йду до останнього.

Коуч: Добре, а тепер ще раз подивись на мету, на формулювання. Нам потрібно його конкретизувати. В нас є 2 частини і 2 параметра - задоволення та правильний шлях.

Коуч: В чому для тебе вимірюється задоволення на роботі?

Клієнт: Хм, виходить що в продуктивності, з'являється більше енергії для вирішення більшої кількості задач.

Коуч: А в чому для тебе вимірюється правильний шлях в роботі?

Клієнт: В наполегливості, мабуть в ефективності. Я можу сидіти за однією задачею дуже довго, та я знайду найкраще рішення і воно буде дійсно якісним.

Коуч: Добре, тоді давай спробуємо переформулювати більш конкретно мету. Як вона може звучати зараз для тебе?

Клієнт: Стати більш продуктивним і ефективним в роботі.

Коуч: Добре, а як ти зрозумієш, що ти досягнув цієї мети?

Клієнт: Моя продуктивність збільшиться на 50% і я стану на 100% продуктивним, так як зараз я працюю в пів сили. І це не буде для мене тягарем, а навпаки цікавим процесом, де я в повній мірі зможу проявити себе.

Коуч: Як ти зможеш відстежити прогрес?

Клієнт: Зараз я виконую 5 задач в день із 10. Я хочу прийти до того, щоб з легкістю і ефективно виконувати 10 з 10, як це було на початку.

Коуч: В який термін ти хочеш до цього прийти?

Клієнт: Якомога швидше, це точно має бути до осені

Перевіряємо схематично, щоб мета відповідала всім вимогам за системою SMART:

S (конкретність) – мета адекватна і конкретна для співробітника.

M (вимірність) – виконувати 10 задач з 10 в день.

A (досяжність) – мета досяжна, це була норма для клієнта на початку роботи.

R (важливість) – для реалізації себе як професіонала

T (термін) – це буде на початок вересня 2022.

Чітко формуємо мету:

Відновити продуктивність - з легкістю і бажанням виконувати у 2 рази більше робочих задач на вересень 2022 року.

Вигоди сьогоднішнього стану справ.

Коуч: Навіщо не досягати мети?

Клієнт: Таким чином я залишусь у зоні комфорту і не бути витратити сили на зміни ситуації. В моєму житті все буде як і раніше в найближчий місяць.

Необхідність досягнення.

Коуч: Що буде, якщо не досягнете мети?

Клієнт: В мене посиляться вигорання і з'явиться відчуття провини, що я погано роблю свою роботу. Згодом керівництво стане невдоволеним моїми результатами і врешті-решт мене звільнять.

Коуч: Що буде, якщо досягнете?

Клієнт: Я буду задоволеним собою, своїми результатами, зможу підвищувати свою планку і йти на підвищення.

Коуч: Що ви втратите в результаті?

Клієнт: Відчуття провини, апатію до всього, невдоволення собою.

2. Аналіз поточної ситуації:

Прояснення того, як поточну ситуацію бачить клієнт.

Розширення та уточнення повної картини дійсності, характеристики наявної проблеми, яка має бути вирішена за допомогою коучингу.

Коуч: Як твої справи обстоять зараз?

Клієнт: Зараз я бачу, що моя продуктивність поступово знижується. Мене це стало обтяжувати, я відчуваю провину за те, що не працюю в повну силу і якщо чесно у мене чомусь зникло бажання. Мабуть якби я був на місці мого керівника я точно не хотів, щоб у мене був такий підлеглий. Тому я не хочу нікого підводити.

Коуч: Як ти гадаєш в чому проблема?

Клієнт: Я працюю у геймінг індустрії, наш проект пов'язаний з іграми та ставками. Це перший мій серйозний досвід в ІТ. Мені все дуже подобалось, найновіші технології і багато складних цікавих задач, весела команда, ми постійно зустрічались і круто проводили час. Але зараз мені здається, що все, що я роблю - це щось несправжнє, особливо зараз в умовах війни. Раптом я почав відчувати, що те, що я роблю воно зовсім не важливе.

Коуч: Ти пам'ятаєш коли ти вперше це відчув?

Клієнт: Я пам'ятаю, що 2 місяці тому в мене з'явилося не дуже приємне відчуття після розмови з колегою, коли пішла мова про ставки на футбол, де він пошуткував над тими, хто програє на цьому. Тоді я відчув себе ніби причетним до цього, адже ми працюємо з такими проектами також.

Коуч: Та розмова якось вплинула на твою працездатність?

Клієнт: Так, я почав більше концентруватися на розмовах колег і коли хтось починав говорити про щось подібне я одразу втрачав натхнення працювати.

Коуч: А як ти гадаєш, чому це стало для тебе важливим саме тоді? Чи були такі розмови раніше?

Клієнт: Думаю так, звісно були, але мені дуже подобалось те, що я багато вчився, я отримував дуже крутий досвід, опановував нові технології і це було для

мене дуже важливо, фокус був саме на цьому. Я знав, що на цьому проекті я зможу стати гарним профі в розробці. Плюс в мене дуже весела команда і ми з хлопцями часто відпочивали, організовували різні зустрічі, грали у футбол і наші ігри.

Коуч: Тобто тоді професійний розвиток стояв на першому місці?

Клієнт: Так, мені було все одно на продукт, важливо було отримати досвід. А зараз, я тільки почав усвідомлювати, що я багато навчився і тепер навіть допомагаю вчити інших.

Коуч: Тобто в тебе тепер змінився фокус пріоритетів? Як ти думаєш які вони зараз?

Клієнт: Да, точно! Раніше це точно була мета стати крутим спеціалістом і вміти користуватися різними, найновітнішими технологіями, а зараз, це теж звісно дуже важливо, але я хочу, щоб проект, над яким я працюю був корисний для людей, дійсно важливим. Наприклад, мій друг зараз працює над застосунком, який допомагає швидко знайти потрібного лікаря і швидко отримати потрібну інформацію.

3. Варіанти дій

Коуч: 1. Що можна зробити (ідеї)? будь-які, все, що приходить в голову, ось лист, пропиши все.

Клієнт:

1) Можна спробувати поговорити з керівництвом, щоб трохи змінити слоган та цінності компанії

2) Ще в мене була ідея почати створювати власний проєктик, наприклад щодо кооперації волонтерів по нашій країні, але я думаю я ще на настільки кваліфікований, весь мій досвід здебільшого саме у сфері геймінгу і гемблінгу.

3) Ще можливо можна почати волонтерити, і збільшити фокус у цей напрямок.

Коуч: Давай тоді розберемо окремо кожний варіант

Як ти думаєш наскільки можливо ці цінності змінити і чи підуть тобі в цьому на зустріч?

Клієнт: В мене дуже хороші відносини з моїм начальником, тому я думаю вони б точно послухали, але ставки чи лотерея то є ставки і лотерея і чекати щось іншого мабуть і немає сенсу.

Коуч: Тобто наприклад якби проект змінився зі ставок і став би волонтерським додатком це би змінило ситуацію?

Клієнт: Цілком!

Коуч: А в тебе були ідеї перейти в інший проект наприклад якщо це неможливо в цій компанії, то спробувати іншу?

Клієнт: Я думав про це, але в мене тут вже свої хлопці, з яким ми пройшли і рай і пекло, дуже гарний начальник, який багато в мене вклав сил і часу, саме зі мною він дуже багато займався, бувало навіть до самого вечора сидів і пояснював частину коду, яку я ніяк не міг зрозуміти. Це вже настільки все рідне, що не уявляю чи зможу це все просто так залишити.

Коуч: Давай спробуємо уявити, просто змоделювати ситуацію, що ти все ж таки вирішив змінити проект що ти відчуваєш?

Клієнт: Інтерес і відчуття провини.

Коуч: А розкажи детальніше про почуття провини?

Клієнт: Перед начальником, бо виходить, що я просто отримав його знання та час і просто пішов, тим самим зрадив його.

Коуч: Тобто ти згоден працювати на цьому проєкті завжди, тільки тому, що твій начальник витратив на тебе свій час і вчив тебе?

Клієнт: Да, ха-ха, це й справді дивно звучить, не думав про це.

Коуч: Давай ще раз повернемося до пріоритетів. Що для тебе важливіше - твій розвиток і робити щось корисне, на цікавому проєкті чи схвалення твого начальника?

Клієнт: Звісно мій розвиток.

Коуч: А тепер уяви, що ти прийняв рішення знайти новий цікавий проект і заходиш казати про це начальнику, уяви як він тебе уважно слухає, розуміє і каже, що це буде гарний крок і він буде радий твоєму подальшому розвитку. Що ти відчуваєш?

Клієнт: Полегшення і новий запал.

Коуч: Запам'ятай це відчуття. А тепер уяви якщо він починає лютувати і казати - як ти міг? Як ти міг залишити нас після того, що я для тебе зробив? Що тепер?

Клієнт: Я вислухаю його, висловлю йому подяку за все, так як ми разом багато пройшли і скажу, що зараз маю йти далі, бо на цьому місці буду вже не продуктивен. Я відчуваю, що він заспокоївся і розумію, що зробив правильно.

Коуч: Добре, давай проговоримо інші варіанти які ти написав.

Що ти думаєш про створення зараз свого проекту з точки зору мети?

Клієнт: Це моя мрія, але я непевний, що зараз готовий до цього, треба трошки більше досвіду.

Коуч: Як би ти почав більше волонтерити як ти вважаєш це б збільшило твою продуктивність на роботі?

Клієнт: Якщо чесно, то мабуть ні, бо це б займало багато часу і потрібно буде весь час переключатись з одного на інше, і точно буде розфокус, але почуття провини б точно зменшилось.

Коуч: Подивись ще раз на варіанти, можливо тобі ще щось приходить на думку і як ти зараз відчуваєш, який є кращим?

Клієнт: Зараз найкращим виглядає все ж таки змінити проект, перейти в іншу компанію, це дало б мені новий досвід і почву для створення вже мого проекту.

Коуч: А тепер уяви як ти шукаєш проект і знаходиш те, що тобі справді цікаво. Уяви, що він вже твій і ти починаєш на ньому працювати. Які в тебе відчуття?

Клієнт: Я розумію, що в моєму житті почався новий етап, дуже цікавий і нарешті той, де я можу принести користь і допомогти людям в тому ключі, де я гарно знаюся. Я відчуваю сповнення сил і багато енергії.

Коуч: Як ти думаєш, що тобі для цього потрібно?

Клієнт: Потрібно почати шукати проект, мені зазвичай пишуть багато рекрутерів з пропозиціями, я раніше ніколи не відповідав, а зараз почну розглядати пропозиції та обговорювати детальніше умови.

Коуч: Як ти відчуваєш зараз, чи є в тебе достатня кількість ресурсів щодо цього?

Клієнт: Да, думаю так.

Коуч: Даємо Техніку «Коло досконалості»

Коуч: Чи потрібна тобі з чимось допомога?

Клієнт: Ні, поки що все зрозуміло, хочеться трішки переварити і вже розпочати!

Коуч: Чи є щось, що тебе ще зараз турбує стосовно цього питання?

Клієнт: З апал переважає та в мене є багато страхів.

Коуч: Добре, подумай над ними, випиши їх та проговоримо на наступній сесії.

Давай тоді зробимо план задач на тиждень. Як він на твою думку може виглядати?

Клієнт: Підібрати варіанти цікавих проектів та виписати мої відчуття, страхи.

Коуч: Щоб було можливо відстежити прогрес маємо більш конкретизувати і додати вимірність.

Коуч: Наприклад скільки проектів буде можливо розглянути за тиждень?

Клієнт: Тоді підібрати щонайменше 5 варіантів найцікавіших проектів, обговорити їх з рекрутерами і розпочати процес.

Також створити список моїх страхів.

Зробити вправу “Декартові координати”(Що ви зробите практично? Що буде, коли зробите? ...)

Коуч: Добре, що буде якщо ти цього не зробиш? Як мені реагувати на це?

Клієнт: Тоді в мене зменшиться дедлайн і збільшиться кількість завдань. Відреагувати спокійно, це моя відповідальність і я її усвідомлюю.

Коуч: Як ти можеш собі завадити?

Клієнт: Швидше за все вже ніяк, тому що я зрозумів дійсно який це буде великий крок для мене.

Коуч: Як ти можеш себе підтримати?

Клієнт: Мені сподобалась наша вправа про ресурс і явлення відчуттів. Я буду уявляти ці відчуття наче в мене вже все вийшло.

Коуч: Хто може тебе підтримати?

Клієнт: Мої друзі та наші з вами записи.

Коуч: Що ти відчуваєш зараз коли ми вже поставили мету, проговорили ідеї, знайшли варіанти і зробили початковий план дій?

Клієнт: Я відчуваю прилив енергії, є інтерес, хочеться вже бігти шукати інформацію.

Коуч: Визнач за 10-бальною шкалою, наскільки в тебе є натхнення від цього плану і чи готовий ти діяти зараз?

Клієнт: Це точно 10.

Завершення.

ВИСНОВКИ ДО 3 РОЗДІЛУ

У третьому розділі ми провели огляд різних методів психологічної інтервенції, пов'язаних з темою роботи, які використовують в Україні та за кордоном, розповіли про вибраний нами метод психологічної допомоги і навели особистий приклад проведення власної інтервенції. Нами були розглянуті такі методи консультативно-психологічної допомоги як психологічне консультування, проведення тренінгу, психотерапія та коучинг, які використовуються для розкриття потенціалу працівника в сфері ІТ.

Ми проаналізували за допомогою наукової теорії ефективність та недоліки кожного підходу до корекції проблем самореалізації працівників ІТ-сфери, і провели власну інтервенцію у вигляді коуч-сесії.

Ми навели структуру проведення коуч-сесії, описали такі відомі техніки як: Модель SMART (технологія постановки та конкретизації цілей); Модель GROW (G – goal – мета, R – reality – реальність, навколишня дійсність, O – opportunity – наявні можливості, W – what to do – дії); Т-модель (використовується після визначення основних цілей та напрямів і спрямована на допомогу коучу стимулювати процес пошуку та вибору клієнтом варіантів); Техніка ДСР («добре сформульований результат»); і техніка «Коло досконалості» (дозволяє у разі нестачі ресурсів їх знайти). Також, у ході проведення власної інтервенції використали наведені вище техніки і експериментально переконались в їх ефективності.

ВИСНОВКИ

1. Ми проаналізували літературу з проблеми творчої самореалізації ІТ-фахівців.

Сфера інформаційних технологій розвивається інтенсивними темпами в Україні і в світі. Робота в цій сфері відкриває широкі перспективи для реалізації особистості. При цьому особливості діяльності в цій сфері формують ряд вимог до потенційних та наявних працівників. Актуальність дослідження психологічних особливостей працівників цієї сфери зумовлена тим, що ІТ-сфера розвивається бурхливими темпами і охоплює все більш широкі кола осіб. Однак, публікацій, які б висвітлювали дослідження психологічних особливостей працівників ІТ-сфери, потенційних працівників чи студентів, які обирають діяльність в ІТ як основну діяльність, небагато.

Відомо, що діяльність в сфері, яка динамічно розвивається, супроводжується постійним підвищеним рівнем уваги та її концентрації, пошуковою діяльністю, тривогою невідомості та постійною навчальною активністю. Часто виявляється, що знання, отримані раніше, на сьогодні вже є застарілими і неактуальними. Це викликає велике навантаження і на емоційну сферу особистості.

Згідно з проаналізованою літературою з питань проблем творчої самореалізації ІТ-фахівців можна зробити висновки, що мотивація професійного вибору працівників ІТ-галузі пов'язана з такими факторами як покликання, творча самореалізація, престижність професії та соціальна потреба в ній. Процес творчої самореалізації пов'язаний, насамперед, з інтелектуальною рефлексією та реальними досягненнями в робочій діяльності, мотив принести користь іншим людям та світу. Ми також показали, що знання наукових теорій мотивації суттєво розширює погляд на можливості стимулювання ІТ-фахівців.

2. Охарактеризували феномен особистості фахівця з ІТ-сфери.

Працівник ІТ-сфери має логічне, гнучке та динамічне мислення; високий рівень розвитку пам'яті; математичні здібності; високий рівень стійкості концентрації, обсягу, розподілу й переключення уваги; розвинена уява. Також здебільшого такі фахівці мають аналітичний склад розуму, зацікавлені в тому, як функціонує техніка, їм подобається створювати з нуля цікаві і корисні рішення, вони цінують можливість творити та вирішувати складні завдання.

2. Дослідили особливості творчої самореалізації у працівників ІТ сфери за допомогою проведення емпіричного дослідження.

Згідно з проведенням нами емпіричним дослідженням, ми можемо зробити висновок, що респонденти, що працюють на технічних позиціях в ІТ-сфері, незважаючи на стать, є більш інтровертивними, більш схильні до стриманості та є більш практичними. А ті, що займають позиції управлінців є екстравертивними та більш емоційними, що цілком підтверджують теоретичні дослідження приведені вище. Проведений аналіз показав, що структуру мотивації особистості працівника ІТ-сфери складають потреби у свободі, в творчій самореалізації та досягненні успіху.

3. Провели власну інтервенцію.

Був проведений огляд різних методів психологічної інтервенції, пов'язаних з проблемами самореалізації та пошуку себе в ІТ-сфері, які використовують в Україні та за кордоном.

Ми проаналізували за допомогою наукової теорії ефективність та недоліки кожного підходу до корекції проблем самореалізації працівників ІТ-сфери, вибрали один з найефективніших і провели власну інтервенцію у вигляді коуч-сесії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авер'янова А.В. Концептуальні підходи до проблеми професійного самовизначення особистості у вітчизняній та зарубіжній психології [Електронний ресурс] / А. В. Авер'янова // Молодий вчений. – 2015.
2. Баженов С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности специалистов сферы информационных технологий. // МИР (Модернизация.Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 4. С. 341–346.
3. Белая О.А., Новиков Б.А. Психология программирования: человеко-машинный аспект информационных технологий [Электронный ресурс]. – 2014. URL: <http://it-education.ru/2004/reports/odintsov.htm>
4. Бондарчук О. Психологічні фактори успішної професійної кар'єри керівників загальноосвітніх навчальних закладів. // Вісник післядипломної освіти. – 2010. Вип. 2. С. 175–182
5. Бухарина А.Ю. Управление талантами: чему учить сотрудников сегодня, чтобы выжить завтра // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 1. С. 144—162.
6. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники Текст.: учеб. пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп./ И.В. Вачков. - М.: Ось-89,2001
7. Верещагина Л. А., Погребицкая В. Е., Чугаева А. В. Доминирующие потребности и профессиональные мотивы специалистов в сфере информационных технологий. // Петербургский психологический журнал. 2014. № 7.С. 27–56.
8. Волкова Н.В. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения [Електронний ресурс] / Н.В. ВОЛКОВА // НИУ ВШЭ. – 2018. – Режим доступа до ресурсу:

https://www.researchgate.net/publication/342599159_CAREER_DIRECTION_OF_YOUNG_PEOPLE_FROM_BIG_AND_SMALL_RUSSIAN_CITIES.

9. Волкова Н.В. Первичная адаптация персонала как процесс усвоения организационной культуры: дисс. канд. психол. наук. СПб., 2013. 245 с.
10. Волкова Н.В., Плотников В.А. Практика управления талантами: проектная работа по технологии Scrum // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 2 (21). С. 131—143.
11. Волкова Н.В., Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8. Менеджмент. 2016. Вып. 4. С. 79—105.
12. Галайко В. С. Теоретичні засади дослідження професійного самовизначення програмістів // Особистісне зростання: теорія і практика. Збірник наукових праць за матеріалами III-ї Всеукраїнської (з міжнародною участю) науково-практичної інтернет-конференції / Ред. колегія: Л. П. Журавльова, Л. О. Котлова, К. А. Марчук. – Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2018. – С. 25-27.
13. Гирнальзик Томас. Бессознательное в организации. Психодинамика руководства, консалтинга и управления изменениями / Гирнальзик Томас, Катуржевский Андрей, 2019.
14. Горбаров И. Введение системы мотивации для ИТ-персонала – опыт компании “Атвинта”. [Электронный ресурс] VC.RU (опубл. 14.07.2017). URL : <https://vc.ru/25170-motivating-it-staff>
15. Городняя Л.В., Мурзин Ф.А. Психология программирования [Электронный ресурс]. URL: http://www.computermuseum.ru/books/n_collection/psychology.htm
16. Долгих Л. Кар’єрні домагання особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Т. Титаренко. К.: Педагогічна думка, 2007. С. 217–230.

- 17.Ерофеев Е. В. Разработка инструментария для мотивации работников организации информационных технологий. Науковедение. [Электронный ресурс] 2014. № 1. URL :<http://naukovedenie.ru>
- 18.Зенько Н.Н.: Теория и методика тренинга // Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине психологические основы деятельности социального педагога “Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины” – 2019
- 19.Зотов А.В. Учебник по коучингу. Базовый уровень: учебное пособие / Институт консалтинга и управления. Высшая Школа Коучинга. ИСМ. М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2020. 172 с. Режим доступа <http://elib.chdtu.edu.ua/e-books/3765>.
- 20.Кальмай О.М., Юдина Е.С., Шерина О.А., Латышев А.С. Кадровый резерв как фактор повышения конкурентоспособности современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 1. С. 98—108.
- 21.Кимси-Хаус Г., Кимси-Хаус К., Уитворт Л., Сандак Ф. Коактивный коучинг. Проверенные принципы личностного и профессионального роста / Альпина, 2000. 264 с.
- 22.Кипнис, М: Тренинг креативности Текст. / М: Кипнис; 2-е изд., стер. — М: Осъ-89, 2006.
- 23.Кларин, М.В. Корпоративный тренинг: от А до- Я* Текст.: научно-практическое пособие / М.В. Кларин. — М., Дело, 2000.
- 24.Колесникова С.С., Шорохова Н.В. HR-брендинг: привлечение и удержание молодых талантов, или Проект развития молодых специалистов Nissan Graduates Program «раскрути свою карьеру!» // Управление развитием персонала. 2016. № 1 (45). С. 8—11.
- 25.Кречмар Томас. Коучинг и супервизия. Психодинамическое консультирование руководителей / Кречмар Томас, Гамбургер Андреас., 2020.

- 26.Криворучко С.В. Успіх в бізнесі: від нуля до мільйонів: монографія. Київ: ЛАТ&К, 2018. 464 с.
- 27.Кульчицька А.В. Цілепокладання як основа коучингу: теоретикометодологічний аналіз проблеми. Психологічні перспективи. 2018. Вип. 31. С. 171-182.
- 28.Кучеренко В.Р., Квач Я.П., Добрава Н.В., Осіпова М.М. Основи бізнесу. Практичний курс: збірник вправ, задач, тестів та ситуаційних завдань: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / за ред. В.Р. Кучеренка. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 176 с.
- 29.Лебединская, С. В. Тренинг метафоричности как условие самореализации личности : дис. канд. псих. наук / Лебединская, С. В. – 2009.
- 30.Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. СПб.: Речь, 2004. 272с.
- 31.Маркин В.Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии // Социальная психология и общество. 2011. № 4. С. 27—49.
- 32.Мелия М.И. Бизнес – это психология + Как усилить свою силу? Коучинг. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 650 с.
- 33.Мескон М. Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. 3-е изд. М. : Вильямс, 2015. 672 с
- 34.Нежинська О.О., Тименко В.М. Основи коучингу: навчальний посібник / Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с. Режим доступу <http://elib.chdtu.edu.ua/e-books/3767>.
- 35.Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. СПб.: Речь, 2003. 192 с.
- 36.Пирог А.В. Проблемы психологического изучения кризисов обучения студентов // Одеса : Видавничий дім «Гельветика». – 2017.
- 37.Пирог Г. В. Психологічний аналіз мотиваційної сфери геймерів / Г. В. Пирог, К. О. Куранова // Теорія і практика сучасної психології. – 2018. – № 4. – С. 29-32.

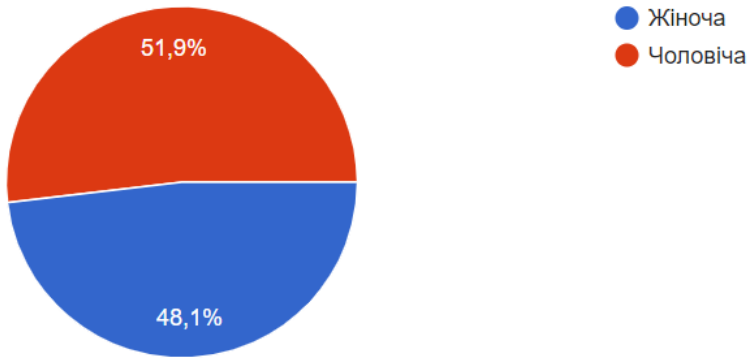
- 38.Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. М.: Юрайт, 2017. 300 с.
- 39."Роджерс К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы // Журнал «Психотерапия», 2008
- 40.Саприкін Ю.М. Психологічні чинники процесу професійного самовизначення / Саприкін Ю.М. // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць ДВНЗ “Запорізький національний університет” та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя: ЗНУ, 2016.
- 41.Старр Дж. Великолепный коучинг: как стать блестящим коучем на своем рабочем месте. СПб.: ИГ «Весь», 2011. 144 с.
- 42.Уитворт Л., Кимси-Хаус Г., Сэндал Ф. Коактивный коучинг. Co-Active Coaching. Учебник. Издательство: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. 360 с. Режим доступа <http://elib.chdtu.edu.ua/ebooks/3766>.
- 43.Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практич. пособ. М.: Финансы и статистика, 2011. 160 с.
- 44.Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / пер. с англ. СПб. : Прайм-Еврознак, 2006. 704 с
- 45.Харрис Дж. Коучинг: личностный рост и успех. СПб.: Речь, 2009. 112с.
- 46.Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. – Курган : Изд-во Курганского гос. университета, 2000.
- 47.Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб., Изд- во «Речь», 2004. 176 с.
- 48.Чикер В.А., Почебут Л.Г. Гендерные стереотипы межличностного восприятия // Петербургский психологический журнал. 2017. № 18. С. 47—74.

- 49.Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. – М.: Педагогика, 1981
- 50.Шарова Е. Три кита мотивации IT-специалистов. Директор информационной службы. [Электронный ресурс] 2007. № 8. URL : <https://www.osp.ru/cio/archive/2007/08/>
- 51.Шатілова О. Предметне поле психології кар'єри: теоретичний огляд вітчизняних концепцій (2006- 2018). Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет. 2018. № 3. С. 267–273
- 52.Ahmed S. Taskin N., Pauleen D., Parker J. Motivating Information Technology Professionals: The case of New Zealand. Australasian Journal of Information Systems. [Электронный ресурс] 2017. Vol. 21. URL : <http://journal.acs.org.au/index.php/ajis/article/view/1421>
- 53.Armstrong M., Taylor S. Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2017. 775 p.
- 54.Chang C., Jiang J.J., Klein G., Chen H-G. Career anchors and disturbances in job turnover decisions — A case study of IT professionals in Taiwan // Information & Management. 2012. Vol. 49. Iss. 6. P. 309—319.
- 55.DeLong T.J. Reexamining the career anchor model // Personnel. 1982. Vol. 59. № 3. P. 50—61.
- 56.Gubler M., Biemann T., Tschopp, C., Grote, G. How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective // Journal of career development. 2015. Vol. 42. № 5. P. 412—430.
- 57.Igbaria M., Kassicieh S. K., Silver M. Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals // Journal of Engineering and Technology Management. 1999. Vol. 16. № 1. P. 29—54.

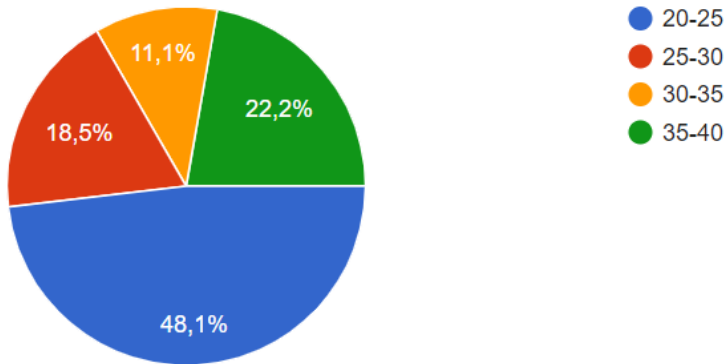
58. Kaplan D.M. Career anchors and paths: The case of Gay, Lesbian, Bisexual workers // *Human Resource Management Review*. 2014. Vol. 24. № 2. P. 119—130.
59. Lazarova M., Cerdin J-L., Liao Y. The Internationalism Career Anchor // *International Studies of Management & Organization*. 2014. Vol. 44. № 2. P. 9—33.
60. McClelland's Human Motivation Theory : Discovering What Drives Members of Your Team. / [Электронный ресурс] J. Manktelow, K. Jackson, C. Swift and other. – 2018. URL :<https://www.mindtools.com/pages/article/human-motivation-theory.htm>
61. Ona A. Career anchors of students with talent in technical domains // *Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 191. P. 407—412.
62. Oosthuizen R.M., Coetzee M., Mntonintshi F. Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company: original research // *SA Journal of Human Resource Management*. 2014. Vol. 12. № 1. P. 1—10.
63. Rodrigues R., Guest D., Budjanovcanin A. From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Vol. 83. P. 142—152.
64. Schein E.H. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st Century // *The Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80—88.
65. Schein E.H. Career dynamics: matching individual and organizational needs. Addison- Wesley: Addison-Wesley Publishing Company, 1978. 276 p.
66. Schein E.H., Van Maanene J. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management // *Organizational Dynamics*. 2016. Vol. 45. Iss. 3. P. 165—173.

67. Snyder M. Self-monitoring of expressive behavior // Journal of Personality and Social Psychology. 1974. Vol. 30. Iss. 4. P. 526—537.
68. Snyder M., Monson T.C. Persons, situations, and the control of social behavior // Journal of Personality and Social Psychology. 1975. Vol. 32. Iss. 4. P. 637—644.
69. Tyler J. M., Kearns P. O., McIntyre, M. M. Effects of self-monitoring on processing of self-presentation information // Social Psychology. 2016. Vol. 47(3). P. 174—178.
70. Wallgren L., Hanse J. The Motivation of Information Technology Consultants : The Struggle With Social Dimensions and Identity. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing. 2011. Vol. 21(6). P. 555–570

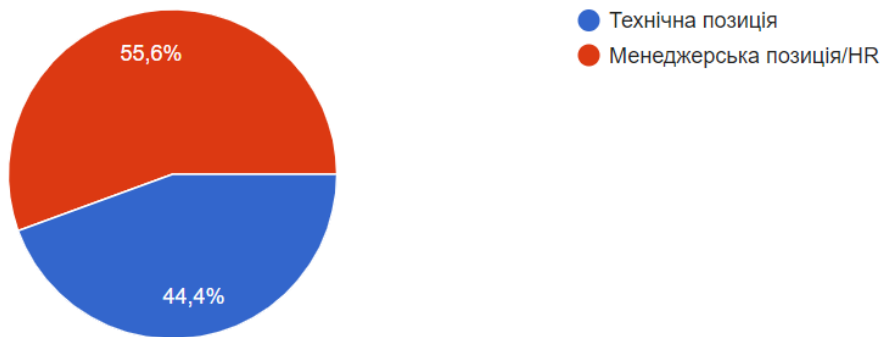
ДОДАТОК А



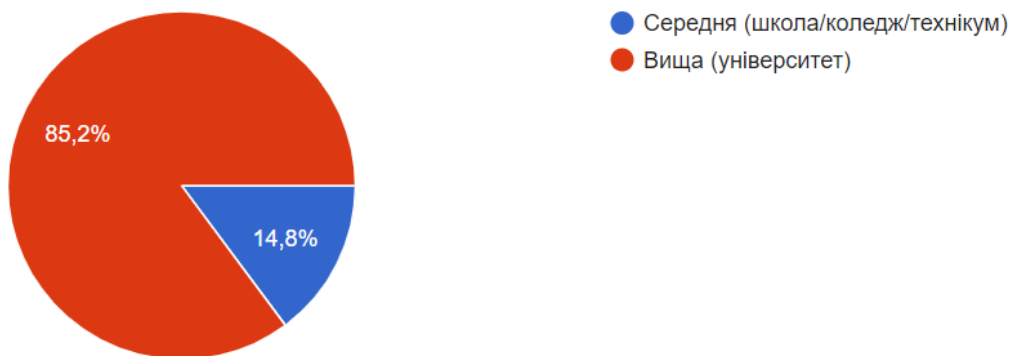
Стать респондентів



Вік респондентів



Галузь, в якій працюють респонденти



Освіта респондентів

ДОДАТОК Б

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.653	0.762

Показники за методикою «Велика П'ятірка»

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.727	0.765

Показники за методикою «Якорі кар'єри» Шейна

