

Секция «Социальная психология: проблемы исследования личности»
**Сравнительный анализ основных компонентов личностного потенциала у
менеджеров и специалистов в сфере ИТ**
Молокостова Александра Александровна

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет
социальных наук, Москва, Россия

E-mail: molokostova@bk.ru

Исследовательских работ, посвященных различным личностным особенностям, качествам программистов и работников ИТ-сферы появляется много в последние годы [4, 5]. Современные реалии рынка труда в этой сфере задают новые тенденции - все больше людей, никогда не обучавшихся программированию и высшей математике в ВУЗе на высоком уровне, приходят в ИТ. Такая тенденция легко объясняется серьезной нехваткой специалистов в этой сфере и высокими заработками при относительно легком вхождении в профессию. Темпы развития сферы информационных технологий выше, чем любая другая сфера бизнеса. Кроме этого, сильное влияние ИТ-сферы на другие секторы бизнеса и общества делает изучение особенностей ИТ-специалистов и менеджмента в ИТ еще более актуальным и значимым.

Данная работа выполнена на теоретических основаниях теории личностного потенциала Д.А. Леонтьева. Теория личностного потенциала (ЛП) активно развивается ее автором и его учениками [2, 3]. Наше исследование направлено на изучение структуры личностного потенциала и его функции, роли в карьере ИТ-специалистов и ИТ-менеджеров, а также сравнения данных показателей у контрастных групп. Этот факт добавляет актуальности нашей работе, поскольку ее результаты могут иметь как научную пользу, так и прикладную - в сфере управления человеческими ресурсами, а точнее развитию менеджмента в сфере ИТ [1].

Согласно исследованиям и теоретическим разработкам, ЛП - комплексный конструкт и включает в себя множество психологических конструктов, но в рамках данной работы, мы ограничились самыми ключевыми компонентами:

1. Каузальные ориентации
2. Толерантность к неопределенности
3. Жизнестойкость
4. Готовность к риску.

Итого в исследовании приняло участие 76 респондентов (31 ИТ-руководитель и 45 ИТ-специалистов), в том числе 55 мужчин и 21 женщина. Средний возраст руководителя - $25,5 \pm 3,77$ лет; специалиста - $22,2 \pm 6,65$ лет. Кроме этого, учитывался опыт работы на нынешней карьерной позиции.

Три из шести гипотез подтвердились полностью или частично. Основная, наиболее общая гипотеза о наличии значимых различий между ИТ-специалистами различных уровней организационной иерархии была опровергнута. Данные исследования свидетельствуют о том, что способность действовать в неопределенных условиях значимо не различается у ИТ-руководителей и у ИТ-специалистов. Этот вывод был подвергнут анализу и попыткам объяснения с точки зрения специфики ИТ-деятельности.

Использование проективных и качественных методов наравне с о статическими расширит представление о специфике деятельности ИТ-специалиста. Также улучшением данного исследования является расширение выборки и большая ее репрезентативность, приве-

дение шкал к близкому к нормальному виду. Кроме указанных рекомендаций к продолжению исследования, нужна более сильная дифференциация профессиональной деятельности, ее уровней и ролей.

Источники и литература

- 1) Богомаз С. А., Каракулова О.В. Личностный и коммуникативный потенциал инновационно- и предпринимательски-ориентированных субъектов // Сибирский психологический журнал 2010. №37. С. 48–51.
- 2) Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2011. - 680 с.
- 3) Мандрикова Е. Ю. Феномен самодетерминации как проявление личностного потенциала сотрудников организаций // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2010. № 23. С. 58-61.
- 4) Рожников В. А. Психология программирования: цели, проблемы, перспективы // Общество: социология, психология, педагогика . 2014. №3.
- 5) Cruz S., da Silva F. Q. B., Capretz L. F. Forty years of research on personality in software engineering: A mapping study //Computers in Human Behavior. – 2015. – Т. 46. – С. 94-113.

Слова благодарности

Я хотела бы поблагодарить моего прекрасного научного руководителя - Е. Ю. Овчинникову (Мандрикову) за постоянную поддержку (интеллектуальную, методическую и моральную) на пути к знанию.