

УДК 159.99

## АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМАТИКИ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ИТ-СФЕРЕ

А.В. СУББОТИН, Е.С. ДЕНИСОВА

(Представлено: канд. ист. наук, доц. С.В. АНДРИЕВСКАЯ)

*Рассматриваются теоретические аспекты соотношения знаний в сфере психологии труда и ИТ-индустрией. Анализируются некоторые новейшие исследования в области психологии труда работника ИТ-сферы. Обозначается проблемное поле исследований психологии труда в ИТ-сфере, формулируются проблемные вопросы для изучения данной отрасли.*

В настоящее время происходят процессы изменения во всех сферах жизнедеятельности человека. Мир профессий, система общественного разделения труда, средства труда, отношение к труду – все это принципиально и качественно изменилось и продолжает меняться. Учёными-психологами осознается необходимость приведения в соответствие содержания психологии труда современным профессиям. К примеру, в последние десятилетия появились новые профессии, новые виды профессиональной деятельности. Всё чаще употребляются такие термины, как ИТ-индустрия, ИТ-сфера.

ИТ-индустрия – это сфера промышленности, которая связана с обработкой, вычислением, сохранением и передачей информации. ИТ-сфера – это совокупность предприятий и учреждений, занимающихся созданием, развитием и эксплуатацией информационных технологий.

Психология труда – отрасль психологического знания, связанная с общественной практикой. По мнению некоторых учёных (Григорьева М.В.), перед психологией труда стоят две основные задачи. Первая – исторически более ранняя – повышение производительности труда, эффективности трудовой деятельности. С решения данной задачи началось развитие психологии труда как отдельной отрасли психологического знания. Эта задача и по сей день остается главным социальным заказом психологии труда. Вторая задача – гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней – сформулирована перед психологией труда исходя из логики развития всей психологической науки, которая должна прежде всего обеспечивать развитие человека и его личности [1].

Важными среди прикладных задач являются: 1) разработка методологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора; 2) оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом; 3) развитие исследований и разработок по проблеме профессиональной ориентации личности; 4) психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда; 5) разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и средств труда; 6) разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»); 7) разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности; 8) определение социально-психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности; 9) разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации; 10) содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости, разработка норм, правил и процедур техники безопасности [1].

В современной психологии труда значительное внимание уделяется личности работника, его качествам и индивидуальным характеристикам.

Обозначились вопросы, которые ранее не изучались. К примеру, долгое время считалось, что эмоциональное выгорание свойственно только для людей, работающих в сфере «человек-человек», например, у педагогов [2, с. 97; 3, с. 10], врачей [4, с. 15], однако, последние исследования показывают, что эмоциональное выгорание свойственно людям всех профессий, в том числе и работающим в ИТ-сфере [5, с. 255].

Симптомы профессионального выгорания, обусловленные сферой деятельности человека, развиваются по классической схеме синдрома эмоционального выгорания. Сначала работник теряет энтузиазм, затем начинает зависеть над мелкими задачами, быстро устает, если не успевает справиться с обязанностями в рабочее время, берет работу на дом. Такое смещение профессиональной и личной сфер деятельности постепенно вызывает выгорание на работе, профессиональные деформации и деструкции. Понятие профессиональной деформации является отражением психологического принципа единства сознания и деятельности. То есть деятельность человека, будь то врача, социального работника, ИТ-специалиста или учителя, неизменно накладывает отпечаток на развитие личности. Различные виды

профессиональной деформации наиболее присущи работникам, сфера деятельности которых основана на общении с людьми. Профессиональная деформация настолько отражается на сознании, что человек и в повседневной жизни ведет себя как на работе. Например, у социальных работников профессиональная деформация заключается в том, что ко всем людям они относятся как к своим подопечным. Профессионально-нравственная деформация работников правоохранительных органов наиболее часто проявляется в их девиантном поведении в отношении различных социальных групп населения [6]. Трудоголики и перфекционисты из среды программистов, которые предпочитают делать все самостоятельно, нередко сталкиваются с такой проблемой, как профессиональная деформация личности и признаки депрессии [6].

К примеру, в исследовании, опубликованном в Научных трудах Республиканского института высшей школы, психологи отмечают, что у большинства работников-программистов присутствует та или иная степень эмоционального выгорания [7, с. 186]. Наибольший процент сотрудников, опрошенных авторами, имеет сформировавшуюся или формирующуюся стадию резистенции. Стадия истощения не сформировалась ни у одного сотрудника. В целом по всем симптомам и стадиям была выявлена следующая картина распространенности эмоционального выгорания: 93 % сотрудников имеют не менее трех формирующихся симптомов, 53 % сотрудников имеют хотя бы один сформировавшийся симптом, 26 % сотрудников имеют три и более сформировавшихся симптома, 46 % сотрудников имеют формирующиеся или сформировавшиеся стадии эмоционального выгорания. Из них у 20 % имеются сформировавшиеся стадии [7, с. 187]. Согласно данному исследованию, симптом переживания психотравмирующих обстоятельств коррелирует с показателями творческой активности, симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования коррелирует с показателями творческой активности, симптом эмоционально-нравственной дезориентации коррелирует с показателями творческой активности [7, с. 188]. Таким образом, данными авторами статистически доказано, что эмоциональное выгорание присутствует и у специалистов-программистов, корреляции обнаружены, в основном, с творческой активностью (авторы статьи использовали методику В.В. Бойко и методику, составленную М. И. Рожковым, Ю. С. Тюнниковым, Б. С. Алишевым, Л. А. Воловичем) [7, с. 190].

Затрагивает психология труда и такие аспекты работы специалистов в IT-сфере, как профессиональная успешность, удовлетворенность трудом. Функциональные особенности системы профессиональной успешности фактически проявляются в критериях оценки. Оценка успешности профессиональной деятельности, по мнению многих исследователей (Е.А. Климов, В.А. Толочек, М.А. Дмитриева, И.В. Арендачук, О.Н. Родина, М. Аргайл, А.К. Маркова), должна иметь внешнюю (результат) и внутреннюю (удовлетворенность) составляющую [8, с. 28]. Удовлетворенность, как внутренний критерий оценки успешности профессиональной деятельности, проявляется в выраженности благоприятных психических состояний, в профессиональной активности, функциональном комфорте и тесно связана с такими феноменами, как значимость, смысл, мотивация профессиональной деятельности. При анализе внутренней оценки профессиональной успешности необходимо также учитывать и проявления неудовлетворенности, которая может объективироваться в неблагоприятных эмоциональных, функциональных состояниях, постоянном переутомлении, ощущениях безвыходности положения, бессмысленности работы [8, с. 29].

Относительно IT-сферы в психологии труда важное значение имеет проблема мотивации работников. В настоящее время применяется деление теорий мотивации на две категории: содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации основываются на идентификации внутренних побуждений, которые заставляют индивида действовать определенным образом. Сторонники процессуальных теорий мотивации не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение человека определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям мотивации, поведение личности – это результат его восприятия и ожиданий, связанных с конкретной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения. Исследователи считают, что материальное стимулирование – не главное, в случае, когда материальные потребности программистов удовлетворены процентов на семьдесят, то дальнейшее повышение доходов не заставит сотрудника работать более эффективно [9, с. 568].

Исследователи условий труда программистов, приходят к выводу, что гигиенические мотивирующие факторы более выражены у программистов. Гигиеническими факторами мотивации известный зарубежный психолог Ф. Херцберг [10] назвал внешние факторы, которые снимают неудовлетворенность работой. Их еще называют факторами здоровья. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статусом. Эти факторы не определяют автоматически положительную мотивацию работников. Но недостаточная степень присутствия гигиенических факторов вызывает у человека неудовлетворение работой, которую он выполняет [10]. Для программистов в большей степени мотиваторами трудовой деятельности являются гигиенические

факторы, которые включают в себя: финансовые мотивы, общественное признание, отношение с руководством, сотрудничество в коллективе, условия труда [9, с. 569].

Таким образом, появление в обществе новой сферы профессиональной деятельности (ИТ-сфера) привело к изучению её с точки зрения психологии труда. Наиболее изучаемыми проблемами в психологии труда относительно ИТ-сферы являются следующие: проблема мотивации сотрудников ИТ-сферы, проблема профессионального выгорания и стрессов, проблема профессиональных деформаций, проблема удовлетворённости трудом. Ряд вопросов психологии труда работников ИТ-сферы остаётся не изученным и требует научного рассмотрения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Григорьева, М. В. Психология труда : конспект лекций [Электронный ресурс] / М. В. Григорьева – Режим доступа: [http://www.e-reading.club/bookreader.php/98872/Grigor%27eva\\_-\\_Psihologiya\\_truda\\_konspekt\\_lekciii.html](http://www.e-reading.club/bookreader.php/98872/Grigor%27eva_-_Psihologiya_truda_konspekt_lekciii.html). – Дата доступа: 24.04.2017.
2. Дикая, Л. Г. Нравственно-духовные детерминанты совладания с эмоциональным выгоранием педагогов / Л. Г. Дикая, И. А. Курапова // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе : материалы II Междунар. научн.-практ. конф. : в 2 т. / Институт психологии Российской академии наук, Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова, Костромская региональная организация Российского психологического общества ; редкол.: Т. С. Крюкова, М. В. Сапорова, С. А. Хазанова [и др.]. – Кострома, 2010. – С. 97–99.
3. Каримова, А. Л. Особенности коммуникативных качеств личности и их взаимосвязь с эмоциональным выгоранием у учителей : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / А. Л. Каримова ; Казанский гос. ун-т. – Казань, 2003. – 19 с.
4. Клименко, В. Н. Эмоциональное выгорание врачей-онкологов / В. Н. Клименко, В. Я. Сазонов, Р. К. Назыров, А. М. Щербаков // Учёные записки СПбГМУ им. акад. И.П. Павлова. – 2010. – С. 15–18.
5. Финогенов, В. В. Стрессогенные состояния и эмоциональное выгорание в профессии / В. В. Финогенов // Комплексные исследования личности: методология, теория, практика : материалы Междунар. научн.-практ. конф. / редкол.: С. И. Кудинов, Г. Н. Каменева, И. А. Новикова. – Москва, 2012. – С. 255–265.
6. Всё о стрессе. Классификация психических и эмоциональных расстройств. Симптомы. Диагностика [Электронный ресурс] // Синдром эмоционального выгорания – Режим доступа: <http://vseostresse.ru/emocionalnye-narusheniya/professionalnoe-vygoranie.html> – Дата доступа: 24.04.2017.
7. Рудницкий, В. А. Эмоциональное выгорание как фактор снижения творческой активности в деятельности инженеров-программистов компаний ИТ / В. А. Рудницкий, Е. И. Бараева, Т. Ю. Шлыкова, Е. А. Демьянчик // Научн. труды Республ. ин-та высш. шк. – Минск, 2015. – С. 183–192.
8. Лайкова, И. В. Проблемы исследования эмоционального выгорания программистов в системе ОВД в контексте профессиональной успешности / И. В. Лайкова // От истоков к современности (130 лет организации психологического общества при Московском университете) : сб. ст. : в 5 т. / отв. ред. Д. Б. Богоявленская. – М. : Когнито-Центр, 2015. – Т. 1. – С. 26–29.
9. Бутыко, А. Г. Особенности мотивации трудовой деятельности программистов-разработчиков / А. Г. Бутыко // Молодой ученый. – 2015. – № 12. – С. 568–570.
10. Херцберг, Ф. Мотивация к работе : пер. с англ. Д. А. Куликов / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.