

**Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов сферы информационных технологий (на примере инженера-разработчика программного обеспечения)**

**Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна**

**Капрелова Анна Вадимовна**

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

*E-mail: akaprelova@yandex.ru*

В мире, где информационные технологии являются частью практически всех аспектов жизни, а развитие информационного общества с каждым годом приобретает большую значимость, ИТ-сфера становится все более популярным предметом научных исследований. Начавшаяся в XXI веке диджитализация перевернула устоявшийся рынок труда, сделав ИТ-специалистов основными драйверами развития крупных компаний. Компании создают новые ИТ-отделы для обработки, анализа и хранения ранее не использовавшихся массивов больших данных. Широкое использование больших данных способно повсеместно повысить эффективность организаций и вывести конкуренцию на новый уровень. В связи с этим возрастает спрос на высококвалифицированных ИТ-специалистов.

Критерии подбора профессионалов ИТ-рынка меняются, преобладает нацеленность на уникальность специалиста, которая включает в себя как профессиональные (специализированные технические) навыки, так и личностные особенности. Другими словами, возникает необходимость выделения профессионально важных качеств ИТ-специалистов для совершенствования процесса подбора и создания благоприятных условий для эффективного труда. Результаты отечественных и зарубежных исследований подтверждают рост спроса на ИТ-специалистов, в частности, интерес не угасает к разработчикам разных языков программирования. Однако психологический анализ данных профессий только зарождается, что может ознаменовать череду важных и интересных открытий.

**Цель нашего исследования:** психологический анализ профессиональной деятельности инженера-разработчика программного обеспечения.

**Объект исследования:** профессиональная деятельность разработчика программного обеспечения. **Предмет:** профессионально-важные качества (ПВК) разработчика программного обеспечения.

**В задачи исследования входило:** 1) выявление характеристик профессиональных задач; 2) выявление ключевых условий труда; 3) выделение профессионально-важных качеств - психологических свойств и характеристик специалиста по разработке программного обеспечения, которые важны для успешного выполнения профессиональных задач.

**Методы сбора данных:** 1) анализ нормативной документации и требований к должности инженера-разработчика ПО; 2) опросные методы: метод беседы (структурированное интервью, метод критических инцидентов; анализ биографий кандидатов на должность).

**План исследования** включал следующие этапы: 1) анализ технической и нормативной документации по должности; 2) структурированное интервью с кандидатами на должность инженера-разработчика ПО; 3) составление профессиограммы и выделение на этой основе наиболее значимых ПВК для данной категории должностей (психограммы).

**Выборку** составили ИТ-специалисты, проходящие собеседование на должность инженера-разработчика ПО, 100 чел., мужчины в возрасте от до (средний возраст - 34 года), с опытом работы от 2 до 23 года (средний стаж - 12,5 лет)

**Результаты:** Анализ требований к должности и данные структурированного интервью позволили выделить ключевые требования к деятельности инженера-разработчика ПО, а именно:

1. Знание языков программирования;
2. Знание методологий разработки IT-решений;
3. Умение выбирать и применять орудия труда;
4. Обладание аналитическим складом ума;
5. Умение работать в команде.

К ключевым ПВК инженера-разработчика ПО можно отнести: 1) аналитические навыки (навыки обработки информации); 2) скрупулезность, усидчивость, внимательность (способность длительное время внимательно работать с информацией), 3) упорство (т.к. чтобы создать программный продукт, необходимо на протяжении длительного времени совершенствовать процесс и исправлять баги (ошибки) в коде, чтобы достичь конечного результата); 4) открытость новому, готовность вырабатывать и применять новые подходы (т.к. разработка предполагает не только знание языков программирования и методологий, но и умение их применять, находить новые или нестандартные решения); 5) стремление к профессиональному развитию (т.к. информационные технологии - это динамично развивающаяся отрасль с непрерывным внедрением новшеств); 6) умение работать в команде (так как создание программного продукта возможно только при совместных усилиях всех участников команды); 5) клиент-ориентированная коммуникация (т.к. работа разработчика предполагает общение с бизнесом, через общение выявляются потребности, которые удовлетворяются при помощи создания нового продукта).

**Выводы:** Таким образом, был произведен анализ деятельности специалиста инженера-разработчика ПО на основе данных структурированного интервью, а также требований к должности. Составлена трудограмма специалиста с выделенными объектом и предметом труда, трудовыми задачами, орудиями, средствами и условиями труда, а также характеристиками трудовой деятельности и психограмма, которая включает профессионально важные качества инженера-разработчика ПО. Для того, чтобы быть успешным в данной профессии, специалист должен обладать не только техническими знаниями и навыками, но и рядом личностных качеств, которые не менее важны в работе профессионала.

### Источники и литература

- 1) Кузнецова А.С., Абдуллаева М.М. Структура труда и факторы успешности профессиональной деятельности // Организационная психология: учебник (под ред. А.Б.Леоновой). М.: ИНФРА-М, 2013. С. 97-114.
- 2) Овчинников А.В. О классификации компетенций // Организационная психология 2014. Т. 4. № 4. С. 145–153.
- 3) Плоткина Л.Н. Социально-психологический анализ профессионально-значимых характеристик специалистов в области информационных технологий // Известия Самарского научного центра Российской академии наук 2010 Т. 12 № 5. С. 137-144.
- 4) Asta Medisauskaite, Caroline Kamau, Aukse Endriulaitiene Activation of the “What is beautiful is good” stereotype during job candidate selection: What is the role of the recruiter’s own characteristics? // European Work and Organizational Psychology in Practice ISSUE 6/2014, p. 6-26.
- 5) Velli Parts, Mare Teichmann Developing a model of Non-technical competences for engineers // European Work and Organizational Psychology in Practice ISSUE 5/2013, p. 36-55.