ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

УДК 159.98-027.512:316.774 (043.5)

МАКСИМЕНКО НАТАЛІЯ ЛЕОНІДІВНА

ДИСЕРТАЦІЯ
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ ІТ-ФАХІВЦЯ

19.00.01 – загальна психологія, історія психології
Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки / 053 – Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____

Науковий керівник:
Родіна Наталія Володимирівна, доктор психологічних наук, професор,

Одеса – 2019

АНОТАЦІЯ

Максименко Н.Л. Психологічні особливості управлінського потенціалу особистості ІТ-фахівця. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». – Одеський національний університет імені І.І.Мечникова. (м. Одеса), 2019.

В даному дослідженні вивчається управлінський потенціал, його складові та особливості реалізації у професійній діяльності ІТ-фахівця. Побудовано системну модель даного феномена, яка складається з восьми умовних блоків: «Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Мотивационно-діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» і «Ефективність управлінської діяльності». Проведено психометричний аналіз авторських методик дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців, набір яких включає опитувальники і процедуру асесмент-центру, підтверджено їхню валідність. Розроблено систему ґрейдів як об'єктивний критерій професійної ефективності. Вивчено особливості складових управлінського потенціалу та показано, що вектор ціннісних орієнтацій у досліджених ІТ-фахівців характеризується владністю, потребою у свободі дій і конкурентністю, вільним ставленням до існуючих норм і правил в організації, що може гальмувати колективну діяльність. Доведено, що предикторами мотивації професійної діяльності виступають сумлінність, відкритість досвіду, толерантне лідерство. Виявлено, що відкритість досвіду в поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості в просуванні організаційних змін. Проаналізовано структуру соціально-комунікативного потенціалу особистості, в якому виділено два блоки показників: блок професійного спілкування та особистісні особливості

спілкування. Визначено, що такі «м'які навички» в складі управлінського потенціалу, як соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивація, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість, сприйнятливість до будь-якого виду знань є предикторами ефективної діяльності. Сформовано дві взаємодоповнюючих класифікації стилів керівництва в ІТ-сфері: за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений і залучений стиль) і за рівноправністю у спілкуванні (паритетний і домінантний стилі). Побудовано моделі прогнозу професійної ефективності ІТ-фахівців з урахуванням переважаючих стилів керівництва.

Ключові слова: моделювання психологічних феноменів, управлінський потенціал, ІТ-фахівці, м'які навички, стилі керівництва, професійна успішність.

Список публікацій здобувача

1. Максименко Н. Л. Модель структури управлінського потенціалу ІТ-фахівця / Н. Л. Максименко // Теоретичні і прикладні проблеми психології. - 2018. - № 3(2). - С. 94-103.

2. Максименко Н.Л. Психологічні предиктори діяльності ІТ-фахівців в умовах переходу організацій до дистанційної роботи / Н. Л. Максименко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер. Психологія. - 2018. - № 2(9). - С. 38-42.

3. Максименко Н.Л. Управлінський потенціал як базис для класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі / Н. Л. Максименко // Вісник Львівського університету. Сер. Психологічні науки. - 2018. - №3. - С. 129-136.

4. Maksymenko N. The evaluation of it specialists’ performance based on the grading system and it’s forecasting by means of regression models /N. Maksymenko //Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2018. - 30(6). - 68-72. Режим доступу: https://farplss.org/index.php/journal/article/view/551.

5. Максименко Н.Л. Соціально-комунікативний потенціал ІТ-фахівця: індивідуально-психологічні і демографічні предиктори / Н. Л. Максименко // Теорія й практика сучасної психології. - 2019. - Т.1, №2. - С. 68-74.

SUMMARY

Maksymenko N.L. Psychological features of the IT professional personality managerial potential - Qualification scientific work on the manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of psychological sciences (PhD) in specialty 19.00.01 “General psychology, history of psychology”. - Odesa National University named after I.I. Mechnikov (Odesa), 2019.

In this study the managerial potential, its components and peculiarities of realization in the professional activity of an IT professional. The system model of this phenomenon is constructed, which consists of eight conditional blocks: "Socio-demographic factors", "Personality traits", "Value orientations", "Intellectual-creative potential", "Leadership potential", "Motivational-activity potential", " Socio-communicative potential ”and“ Effectiveness of management activity ”. A psychometric analysis of the author's methods of researching the management potential of IT professionals was conducted, the set of which included questionnaires and the procedure of the assessment center, and their validity was confirmed. A grading system has been developed as an objective criterion for professional efficiency. The features of the components of managerial potential are studied and it is shown that the vector of value orientations in the researched IT professionals is characterized by power, need for freedom of action and competitiveness, free attitude to the existing rules and rules in the organization, which can hinder the collective activity. It is proved that honesty, openness of experience, tolerant leadership are the predictors of motivation of professional activity. Openness of experience, combined with tolerant leadership, was found to be a prerequisite for determination to drive organizational change. In the structure of social and communicative potential the block of professional communication and the block of personal features of communication are allocated. It is determined

that such "soft skills" in the management capacity, such as social intelligence, abstract thinking, determination, dominance, intrinsic motivation, communication, resistance to emotional stress, openness, receptivity to knowledge are the predictors of effective activity. The openness of experience, combined with tolerant leadership, was found to be a prerequisite for determination to drive organizational change. The structure of social and communicative potential of the individual is analyzed, in which two blocks of indicators are distinguished: the block of professional communication and the personal features of communication. It is determined that such "soft skills" in the management potential, such as social intelligence, abstract thinking, determination, dominance, intrinsic motivation, communication, resistance to emotional stress, openness, receptivity to any kind of knowledge are the predictors of effective activity. Two complementary classifications of leadership styles in the IT sphere have been formed: by the degree of involvement in organizational activity (detached and involved style) and by equality in communication (parity and dominant style). Models for forecasting the professional performance of IT specialists are built, taking into account the prevailing leadership styles.

Keywords: modeling of psychological phenomena, managerial potential, IT professionals, soft skills, leadership styles, professional efficiency.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІТ-ФАХІВЦЯ. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ 15

1.1. Провідні теоретичні засади до вивчення загальнопсихологічних аспектів управлінської діяльності професіонала. -

1.2. Психологічні та організаційні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців. 28

1.3. Феноменологія формування управлінського потенціалу як системи «м'яких» компетенцій професіоналів, зайнятих в ІТ-сфері. 40

Висновки до Першого розділу. 55

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІТ-ФАХІВЦЯ. 58

2.1. Методологічні основи організації емпіричного дослідження управлінського потенціалу та системна модель даного феномену на прикладі ІТ-фахівців. -

2.2. Соціально-демографічна структура вибірки та психодіагностичний інструментарій. 71

2.3. Психометричний аналіз авторських методик дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців. 107

Висновки до Другого розділу. 127

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ФЕНОМЕНОЛОГІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРИКЛАДІ ІТ-ФАХІВЦІВ. 130

3.1. Вивчення особливостей складових управлінського потенціалу ІТ-фахівця. -

3.2. Визначення системних взаємовідношень у структурі управлінського потенціалу ІТ-фахівця. 153
3.3. Розкриття закономірностей взаємовідношень між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності у ІТ-фахівців з різними стилями керівництва. 173
Висновки до Третього розділу 197
ВИСНОВКИ 201
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 204
ДОДАТКИ 232

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблематика управлінської діяльності загалом і проблема психологічних основ управлінської діяльності зокрема є складними та багатоаспектними питаннями. На сучасному етапі розвитку загальної психології однією з найперспективніших концептуалізацій комплексу управлінських ресурсів, які стосуються професійної діяльності виступає управлінський потенціал. Надзвичайно важливим є дослідження управлінського потенціалу фахівця в галузі інформаційних технологій (ІТ), адже однією з нагальних потреб є швидкий перехід України від індустріального до інформаційного типу суспільства. Попри активний розвиток галузі у кількісному вимірі та високу затребуваність професії ІТ-фахівця на вітчизняному ринку праці, нестача кваліфікованих управлінських кадрів є одним з основних обмежувачів її якісного зростання.

Останнім часом в психологічній науці активно розробляється проблема особистісного потенціалу (А.Л. Журавльов, Г.В. Ложкін, В.Н. Марков, Н.В. Родіна, Ю.В. Сінягін), як відображення власне особистісного в особистості (А.Ж. Аверіна, Л.А. Александрова, І.А. Васильєв). Вченими також визначаються такі складові особистісного потенціалу як професійний (І.П. Маноха), професійно-особистісний (В.Н. Марков), комунікативний потенціал (Р.В. Кириченко, Л.І. Лєвкіна, І.В. Мартиненко, А.Г. Самохвалова), адаптаційний потенціал (О.Д. Литвиненко), соціально-комунікативний потенціал (Н.А. Косолапова, Д.А. Міхалкіна, Є.В. Міхалкіна), лідерський потенціал (О.С. Єфімчук), інтелектуально-творчий потенціал (С. Єфименко, М.А. Нугаєв), мотиваційно-діяльнісний потенціал (Н.О. Гердт).

Окремо виділяється компонент особистісного потенціалу, який поєднує в собі комплекс персональних та типологічних характеристик керівника і є умовою реалізації особистості в управлінській діяльності (С.В. Ситнік, Т.П. Чернявська), який концептуалізується як управлінський потенціал (Г.В. Дерябіна, В.Я. Маречик, С.М. Невмержицька, В.І. Подшивалкіна, В. Таран), або як організаційний потенціал (Ю.М. Ємельянов). Слід

зазначити, що у наведених дослідників немає єдності у розумінні сутності і структури управлінського потенціалу. Крім того в науковій літературі питанню управлінського потенціалу ІТ-фахівця не приділено уваги.

На сучасному етапі основними організаційними особливостями професійної діяльності ІТ-фахівців виступають робота в офісному приміщенні (А.А. Дударев, Г.А. Сорокін, Ю. Г.Широкова), дистантна робота з повною та частковою занятістю (Д. Бейлі, Е. Гілл, Н. Курланд, В. Мартинсон, М. Ферріс), а також робота у вільному наймі, або фріланс (О.А. Грішнова, В.С. Круглик, О.О. Савченко, Д.О. Стребков). Проте з боку загальної психології, психологічним особливостям діяльності представників ІТ-професій досі приділяється недостатньо уваги, адже більшість досліджень (М.О. Карпаш, Є.О. Клімов, О.В. Струченков, І.Н Тяпін) сфокусовані на ширшу категорію фахівців: інженерно-технічних працівників і, відповідно, не враховує специфіки, характерної для ІТ-сфери.

На сучасному етапі професійна діяльність людей практично в усіх галузях усе більше збагачується надпрофесійними компонентами (Л.А. Марцева). Зокрема формується поняття «м’яких навичок», які протиставляються «твердим навичкам» – спеціальним вузькофаховим умінням, бо не мають однозначної жорсткої прив’язки до специфіки конкретної діяльності (Е. Гайдученко, І. Канардов, А. Марушев, Д. Татаурщикова, Ю. Портланд, В. Шипілов). У дослідників поки що немає єдиного визначення цих понять. В деяких дослідженнях ІТ-фахівців (Ф. Ахмед, Д.Б. Вальтц, Дж.Л. Вайнекооп, Л.Ф. Капретц, Дж.Дж. Кларк) розкрито специфіку їхніх особистісних рис. Відповідно постає питання про ті «м’які навички» професіоналів, зайнятих в ІТ-сфері, які сприяють ефективності. Все вищезазначене обумовлює актуальність дослідження проблеми оцінки ефективності діяльності ІТ-фахівців на основі певної об’єктивної оцінки та її прогнозування за допомогою статистично обґрунтованих моделей.

Отже, недостатньо досліджена з психологічної точки зору проблема

управлінського потенціалу ІТ-фахівців, необхідність усунення зазначених суперечностей, практичне значення проблеми та недостатня розробленість її теоретичних аспектів зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: «Психологічні особливості управлінського потенціалу особистості ІТ-фахівця».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано в рамках наукової тематики кафедри диференціальної та спеціальної психології Одеського Національного університету імені І.І. Мечникова «Психологія ортобіозу людини» (державний реєстраційний номер – 0116U006605). Тему дисертаційного дослідження було затверджено Вченою радою Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (Протокол № 2 від 16 жовтня 2018 року).

Мета дослідження: теоретичне дослідження та емпіричне вивчення управлінського потенціалу, його складових та особливостей реалізації у професійній діяльності ІТ-фахівця.

Для досягнення мети були визначені наступні **задачі дослідження:**

1. Провести вивчення теоретичних підходів та сучасного стану досліджень, присвячених проблемі психологічних особливостей управлінського потенціалу.

2. Визначити методологічні принципи вивчення управлінського потенціалу, обґрунтувати на їх основі теоретичну модель феномену та сформувати психодіагностичний інструментарій для її емпіричної верифікації.

3. Вивчити особливості складових управлінського потенціалу ІТ-фахівця.

4. Визначити системні взаємовідношення у структурі управлінського потенціалу ІТ-фахівця.

5. Розкрити закономірності взаємовідношення між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності, у ІТ-фахівців з різними стилями керівництва.

Об’єкт дослідження: управлінський потенціал особистості.

Предмет дослідження: – психологічні особливості управлінського потенціалу особистості ІТ-фахівців.

Методологічну основу дослідження склали: фундаментальні положення системного підходу (Б. Ф. Ломов, В. С. Мерлін, В. Д. Шадріков, П. Найт, Н.В. Родіна, А.І. Уйомов, Е. Юдін), принципи теорії системи базових потреб особистості (А. Маслоу), здобутки теорій професійного самовизначення та професійного становлення (М. Ахтніх, Є.О. Клімов, В.О. Бодрова, Е. Ф. Зеєр, В. Осьодло), напрацювання парадигми творчої організації діяльності людини (В.О. Моляко), положення особистісно-ситуаційної теорії лідерства (Е. Вестбург, Ф. Фідлер, М. Кетс де Вріс) та концепції ефективного лідерства (Т.П. Чернявська).

Методи дослідження. *Теоретичні*: аналіз, синтез, порівняння, класифікація та систематизація сучасних наукових досліджень, що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ вивчення управлінського потенціалу.

Емпіричні: бесіда, анкетування, тестування. З метою збору соціально-демографічних даних про респондентів застосовувалася спеціально створена анкета (вік, стать, освіта, країна проживання). Основним психодіагностичним інструментом було обрано особистісний опитувальник NEO-PI-R, також використано авторські методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу та експертну оцінку на основі системи ґрейдів.

Математичні: розрахунок описових статистик, кореляційний аналіз (коефіцієнт r Пірсона), регресійний аналіз (простий лінійний та множинний лінійний, порядкова регресія), дисперсійний аналіз, кластерний аналіз, експлораторний факторний аналіз, конфірматорний факторний аналіз, шляхом моделювання структурними рівняннями. Математичний аналіз

емпіричних даних здійснювався за допомогою статистичних програмних пакетів IBM SPSS Amos 22.0.0, IBM SPSS Statistics 22.0.0 та R 3.4.1.

Організація і база дослідження.

На базі рекрутінгової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних ІТ-компаній, досліджено 182 фахівців. У дослідженні взяли участь спеціалісти обох статей (чоловіки – 79,7%, жінки – 20,3%) у віці від 29 до 54 років, які мали вищу технічну освіту.

Наукова новизна дослідження.

вперше:

– надано дефініцію управлінського потенціалу як системи окремих потенціалів особистості (соціально-комунікативного, інтелектуально-творчого, лідерського, мотиваційно-діяльнісного), які базуються на ціннісних орієнтаціях, особистісних рисах, соціально-демографічних особливостях;

– сформульовано визначення м'яких навичок ІТ-фахівця як загальних неспецифічних компетенцій;

– розроблено системну каузальну модель управлінського потенціалу, де виділено два рівні організації: рівень індивідуальних чинників та рівень окремих потенціалів;

– розширено та уточнено уявлення про індивідуально-особистісні особливості працівників ІТ-фахівців;

– дістало подальшого розвитку вивчення ролі ціннісних орієнтацій в управлінській діяльності;

– поглиблено уявлення про предиктори мотивації професійної діяльності, зокрема сумлінність, відкритість досвіду, толерантне лідерство тощо;

– доповнено дані про структуру соціально-комунікативного потенціалу особистості, якому виділено два блоки показників: блок професійного спілкування та особистісні особливості спілкування.

– сформовано дві взаємодоповнюючі класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі: за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінантний стилі);

– побудовано моделі прогнозу професійної ефективності ІТ-фахівців з урахуванням переважних стилів керівництва.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що науково обґрунтована модель управлінського потенціалу пройшла апробацію на вибірці ІТ-фахівців. Психометрично адаптований пакет психодіагностичних методик для визначення рівня сформованості управлінського потенціалу, який включає опитувальники та процедуру асесмент-центру, а також розроблена система грейдів може бути використана у процесах оцінки ІТ-фахівців та інших категорій інженерно-технічних працівників. Створення на підставі прогностичних моделей спеціальних програмних продуктів дозволить істотно підвищити ефективність відбору ІТ-фахівців. Теоретичні та емпіричні результати дослідження включено до лекційних та практичних занять курсів «Загальна психологія», «Психодіагностика», «Психологія стресу, копінг-поведінки та здоров'я», «Методологія та організація наукових досліджень» тощо.

Результати дослідження впроваджувались протягом 2015-2019 рр. на базі: ТОВ «Сігма Софтвеа» (акт про впровадження № 245 від 21.08.2019 р.), ТОВ «Люксофт-Україна» (акт про впровадження № 5714 від 02.08.2019 р.), Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (акт про впровадження № 3 від 02.10.2019 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дисертаційного дослідження обговорювалися на наукових конференціях, а саме: Шоста міжнародна науково-практична конференція, «Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства» (Київ, 2018), Дев'ята міжнародна наукова конференція: «Дев'яті Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2018), Четверта міжнародна

науково-практична конференція «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (Херсон, 2019), Друга міжнародна наукова конференція «Людина як цілістність:философський, психологічний, медичний та юридичний полілог» (Одеса, 2019).

Публікації. Зміст та результати дослідження відображено у 5 публікаціях, з яких 4 одноосібних статті у наукових фахових виданнях ДАК МОН України та 1 одноосібна стаття у закордонному виданні з психології.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст дисертації викладено на 203 сторінках. Робота містить 28 рисунків та 27 таблиць. Список використаних джерел нараховує 265 найменувань (88 джерел іноземними мовами).

.

РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІТ-ФАХІВЦЯ. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ.

1.1. Провідні теоретичні засади до вивчення загальнопсихологічних аспектів управлінської діяльності професіонала.

Проблематика управлінської діяльності загалом і проблема психологічних основ управлінської діяльності є складною і багатоаспектною. Дослідження цієї проблематики є актуальним для різних сфер життєдіяльності сучасної людини і розробляється в рамках психології управління – наукового напрямку, що інтенсивно розвивається на початку XXI сторіччя. Як влучно зауважили Є.І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т.П. Грабар психологія управління – це галузь, яка народилась на ґрунті загальної психології, в процесі становлення та зрілості її шкіл і течій, гібридизуючи із соціологією, політологією, педагогікою та на замовлення потреб менеджменту. Вона найбільш стисло характеризується як галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність [161, с. 9]. Особливими є її взаємозв’язки з психологічними дисциплінами: загальна психологія, психологія особистості, соціальна психологія, акмеологія, психологія кар’єри, психологія праці, інженерна психологія, психологія бізнесу, етнопсихологія, психологія творчості тощо.

Виникнення психології управління пов'язано з роботою Л. Гілберт «Психологія управління: функція розуму у визначенні, навчанні та встановленні методів найменших витрат» (*англ.* The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching, and Installing Methods of Least Waste), яка була опублікована ще у 1914 році [208]. Автор висловила передову на той час думку про те, що науковий менеджмент має бути побудований на принципі визнання індивіда не лише як економічної одиниці, але і як особистості, наголошуючи на важливості включення

«людського елемента» в управління, якого бракувало у той час панування тейлоризму. На сучасному етапі психологія управління, ствердившись як наукова дисципліна, функціонує і розвивається у нерозривному зв’язку як із суспільними науками, так і з тими, що сфокусовані на проблемах управління.

Міждисциплінарний дискурс проблеми управлінського потенціалу особистості в останні десятиліття набуває особливого поширення як у світовій, так і в українській психологічній науці. Адже пошук зв'язків загальної психології з окремими галузями психологічної науки, зокрема – на ґрунті понять «особистість», «індивідуально-психологічні якості», «потенціал особистості» є важливим теоретичним завданням сучасних дослідників. Змінюються і вимоги практики до вивчення психологічних особливостей управлінської діяльності. Так, за образним визначенням Т.Л. Фрідмана [206] світ у новому тисячолітті став меншим, став більш складним і взаємопов'язаним. Тому, в сучасних організаціях управлінці повинні не лише бути залученими до повсякденної діяльності своєї компанії, але й ефективно впроваджувати візію, організаційне бачення, яке надихає та мотивує співробітників. Це бачення допомогає їм приймати зміни, створювати нові продукти, вдосконалювати процеси, знижувати витрати та бути більш конкурентоспроможними.

Психологічна феноменологія управління та управлінської діяльності є предметом уваги широкого кола дослідників. Загальні аспекти психології управлінської діяльності розглядались в роботах В.Й Бочелюка [15], О.І. Воронова [23], Л.М. Карамушки [58], Дж.Ф. Кросбі [260], Л.Е. Орбан-Лембрик [118], М.С. Стокдейла [260], Дж. Хеллорана [211], Т.П. Чернявської [166]. Психологічні характеристики особистості керівника вивчались наступними авторами: І.В. Бринзою [16, 17], Г.В. Гнускіною [28] В.В. Голубевим [30], М.Д. Івановою [54], Н.Л. Каменською [54], Л.М. Карамушкою [59], І.І. Ліб [81], А.В. Молдовановою [107], В.І. Подшивалкіною [127], О.А. Філь [59]. Професіогенез управлінських якостей досліджувався такими вченими як Л.М. Карамушка [60],

Т.М. Мацевко [100], М.В. Москальов [60], Н.М. Надюк [110], О.П. Щотка [175]. Проблеми взаємодії керівника і колектива стали предметом вивчення Н.М. Бугайової [18], Е. Ерландсона [85], В.І. Лагодзинської [75], К. Лудман [85], Р.Л. Мартіна [94], М.Г. Ткалич [155]. Роль несвідомих чинників у діяльності керівників досліджено М.І. Вігдорчиком [22], М.В. Капустянським [57], А.П. Карпенко [63], Н.В. Родіною [135], Н.С. Семенюк [143], а етнопсихологічні особливості управління І.В. Данилюком [35].

Перш ніж перейти до розгляду теоретичних засад до вивчення загальнопсихологічних аспектів управлінської діяльності професіонала, необхідно дати визначення управління. Під управлінням зазвичай розуміється вплив на об'єкт з метою забезпечення його цілеспрямованого функціонування за умов збереження основної якості в умовах зміни середовища. Управління виступає як процес оперування об'єктом, його сутністю є специфічні суб'єкт-об'єктні відносини, в яких найбільш повно і проявляється принцип системності [9]. За системним підходом, система управління являє собою систематизований набір засобів впливу на підконтрольний об'єкт для досягнення певних цілей даним об'єктом. До системи управління входять два основних взаємопов'язаних елементи (підсистеми): управлінська підсистема (суб'єкт управління) та підсистема, якою керують (об'єкт управління). Суб'єкт управління – це той, хто виконує управлінську функцію, приймає рішення, організовує їхню реалізацію, здійснює контроль за їх виконанням [144]. В організаційному контексті управління розглядається як процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації [103].

Відповідно до В.М. Толочка, та І.В. Міщенко [156] для аналізу управлінського стану є корисним умовний розподіл поведінки людини на п'ять основних різновидів діяльності, що згруповані за критерієм повноти власного вольового прояву стосовно себе та довкілля і рівня усвідомленості своїх дій: 1) управлінські; 2) стереотипні; 3) рефлексивні; 4) споглядальні; 5)

наведені дії. Управлінські дії характеризуються низкою певних відмінностей, за якими можна визначити рівень їх коректності та успішності, а саме: позитивність (забезпечення продуктивності дій, спрямованих на досягнення певних корисних результатів, робота на творення, розбудову); націленість на підтримання порядку в структурі керованої системи; націленість на підвищення визначеності ситуації; оптимальна усвідомленість ситуації і повна відповідальність (також і психофізична – пов'язана із соматичними і психофізичними проявами) за свою поведінку; етичність (дотримання загального етичного принципу: завдання шкоди собі чи будь-кому й оптимальна корисність). Свідома увага людини спрямована при цьому на оцінку і контроль цілісного комплексу показників, які складають для неї норму поведінки, що приводить до успіху й розвитку.

Управлінські дії людини вимагають максимально усвідомленого ставлення до них. І успішність цих дій значною мірою залежить від якості мислення, чіткого усвідомлення завдань, які потрібно розв’язувати на кожному етапі, розуміння суті явищ, що відбуваються. Так, на етапі мотивації виконується завдання пошуку і знаходження актуальної потреби, реалізацію якої можна було б встановити метою діяльності людини і яка б оптимально відповідала її життєвій місії. Саме така потреба коректно (без шкоди для суб'єкта управління) забезпечує мобілізацію енергетичних ресурсів психіки для ефективного налагодження процесу управління досягнення цієї мети через стимулювання і розвиток бажання. Організаційні аспекти стосуються того, як саме будуть досягатись бажані стани і як саме слід формулювати стратегію й тактику майбутніх досягнень – технічні подробиці управління стосовно 5 видів ресурсів: часу, людських, інформаційних, матеріальних, фінансових. Опанування організаційних аспектів робить здійсненним на практиці виконання управлінського процесу – технічного рівня, який підтримує суб’єкта управління у цільовому руслі спрямування до мети і у досягненні високих рівнів майстерності й професіоналізму в цій справі. Крім цього, важливим завданням на цьому

етапі управлінського процесу є побудова внутрішнього середовища керованої системи: по горизонталі – функціональних зон, по вертикалі – ієрархії управління. Етап спілкування (комунікацій) забезпечує обмін інформацією і енергією між двома і більше учасниками взаємодії в управлінському процесі. Прийняття рішень – це вибір альтернативи майбутнього в розвитку управлінської ситуації, є ключовим моментом руху в напрямку досягнення мети управління і мобілізації ресурсів для виконання чергових завдань для цього. Управління має універсальний характер, тому що для ефективного досягнення мети в будь-якій галузі людської діяльності є важливою повноцінна реалізація всіх основних і об'єднавчих (сполучних) функцій у повному обсязі.

Отже, для успішної реалізації цілісного комплексу життєвих завдань особистості важливо своєчасне завершення управлінських циклів з досягнення конкретних кінцевих результатів (мети управління у повному обсязі) і вивільнення внутрішніх ресурсів для організації нових управлінських процесів для досягнення нових цілей, які диктуються потребами у подальшому особистісному та професійному розвитку [156].

На сучасному етапі розвитку загальної психології однією з найперспективніших концептуалізацій комплексу управлінських ресурсів, які стосуються діяльності людини в організації виступає управлінський потенціал. У зв'язку з цим розглянемо в останніх теоретичних та емпіричних дослідженнях уявлення про потенціал особистості як загальне поняття і зокрема про управлінський потенціал.

В сучасній літературі для позначення «власне особистісного в особистості» психологи здебільшого вживають термін «особистісний потенціал» – інтегральну характеристику особистісної зрілості людини. Зазначене поняття змістовно розкриває ідею «мінливої особистості в мінливому світі» [80] і характеризує такі механізми взаємодії особи з реальною дійсністю, котрі спрямовані не лише на пристосування до певних умов, а й передбачають готовність та здатність до їх зміни, спроможність

виконувати задумане незалежно від зовнішніх, зокрема, несприятливих умов. Сформованість зазначеного потенціалу визначає здатність індивіда перейти від завчених автоматичних реакцій поведінки до гнучкого ситуаційного реагування та адекватної і відповідної до обставин позиції, що забезпечує успішну життєдіяльність її, першочергово в ситуаціях загрози, невизначеності, успіху та ін. [80].

Однак Н.В. Родіною [136] було висловлено думку, що концепцію особистісного потенціалу недоцільно обмежувати рамками життєстійкості. Даний конструкт відображає не тільки і не стільки реакцію на середовищні і інтрапсихічні вимоги, скільки активну зміна середовища і використання цих вимог для саморозвитку особистості ще до зіткнення з стресором і незалежно від нього.

Необхідно зазначити, що поняття «потенціал» використовується в психологічній науці в декількох змістах. Коли під потенціалом мається на увазі можливе, але латентне нагромадження чого-небудь, те таке розуміння за змістом стає близьким до поняття резерв. Коли ж під потенціалом розуміється вся сукупність можливостей індивіда за певних умов, то резерв є невикористаною частиною загального потенціалу [44]. Близьким за змістом поняттям є поняття «ресурс». Однак коли мова заходить про ресурси, то нерідко мається на увазі не тільки те, що реально існує, але й те, що могло бути раніше задіяне, тому в цілому можливості їх використання значно вище, у порівнянні з резервами або потенціалами. Слід мати на увазі й те, що ресурси піддаються оцінці й ними можна керувати. У цілому можна стверджувати, що коли мова заходить про поняття «резерви», «потенціали», «ресурси» в психологічному контексті, їх використання не відрізняється строгістю й взаємно перетинається [82].

Останнім часом в психологічній науці активно розробляється проблема особистісного потенціалу. У роботах В.Н. Маркова, Ю.В. Синягина під потенціалом особистості розуміється система її поновлюваних ресурсів, які проявляються в діяльності, спрямованої на одержання соціально значимих

результатів [91]. Серед розроблених моделей для вивчення потенціалу особистості, для оцінки досвіду особистості найбільш простою, на їхній погляд, уявляється структурна модель потенціалу. Ця модель припускає, що всі життєві досягнення особистості, зафіксовані в її біографії, суть зовнішні прояви її потенціалу й можуть служити для оцінки його рівня. Крім того, ці досягнення можна згрупувати за ключовими сферами і одержати структурний опис потенціалу, що показує рівень реалізації його в цих сферах.

У якості спрощеної схеми сфер реалізації потенціалу автори пропонують використовувати наступну: здоров'я, спілкування (суспільна робота тощо), навчання, захоплення (забезпечують разом з навчанням саморозвиток особистості), робота (містить успіхи в області керування, творчі успіхи в роботі зі спеціальності й соціальну оцінку трудових досягнень), родина. Важливою властивістю потенціалу особистості є те, що він являє собою цілісну систему. Із цього, зокрема, випливає, що занадто висока реалізація потенціалу особистості по одному з напрямків (наприклад, професійної діяльності) може приводити до неприпустимого зменшення такої реалізації по інших ключових напрямках (скажемо, у сфері родини), що й викликає розбалансування особистості [2002].

Отже, особистісний потенціал представляє собою інтегральну системну характеристику індивідуально-психологічних особливостей особистості, що лежить в основі здатності особистості виходити з стійких внутрішніх критеріїв і орієнтирів у своїй життєдіяльності і зберігати стабільність діяльності на тлі змінних зовнішніх умов. В свою чергу, О.Д. Литвиненко [78] виділяє адаптаційний потенціал особистості як інтегральне утворення, яке поєднує в складну систему психічні, психологічні та соціально-психологічні властивості і якості, які актуалізуються особистістю для створення й реалізації нових програм поведінки в змінених умовах життєдіяльності.

В.Н. Марков [93] багатоаспектно досліджував особливий різновид особистісного потенціалу - особистісно-професійний потенціал, який «у вузькому сенсі слова визначається як та частина особистісного потенціалу, яка спрямована на реалізацію особистості в рамках обраної нею професії. У широкому сенсі слова особистісно-професійний потенціал визначається як потенціал, в структурі якого особливо докладно виділена сфера професійної діяльності» [93, С. 92]. З іншого боку, В.Н. Марковим визначено і професійно-особистісний потенціал, який є різновидом потенціалу особистості, і полягає у відповідності професійної реалізації потенціалу особистості вимогам, що пред'являються людині його професією.

Найбільш повне визначення професійного потенціалу дає І.П. Маноха. Автор, вивчаючи професійний потенціал особистості, зазначає, що потенціал - це онтологічна властивість буття особистості, яке визначає тенденції розгортання індивідуального життя «Я» особистості, обумовлює успішність реалізації особистістю свого «буттєвого» призначення [89]. Проаналізувавши вищезазначені підходи, ми можемо зробити висновок про те, що в вивчена категорія особистісного потенціалу представлена в системі особистості як цілісності, а також в характеристиках, що утворюють структуру людини як суб'єкта професійної діяльності.

На підґрунті уявлень про особистісний потенціал в науковій літературі викристалізувалось уявлення про управлінський потенціал індивіда. Адже умовою реалізації особистості в управлінській діяльності виступає особистісний потенціал, який поєднує в собі комплекс персональних та типологічних характеристик керівника [145]. В економіці підприємств [126] управлінський потенціал – це сукупність знань, навичок (вміння), творчих можливостей та організаційної спроможності керівників усіх рівнів управління, які повинні формуватися та використовуватися ними для забезпечення сталого та ефективного функціонування підприємства. Таке визначення потенціалу має важливий зміст, оскільки відображає не тільки

вплив знань, навичок, але й творчих можливостей та організаційної спроможності керівників на ефективність функціонування підприємства.

У дисертаційному дослідженні Г.В. Дерябіної управлінський потенціал особистості трактується як «ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому» [37, с. 7.] В роботі В. Таран управлінський потенціал визначається як сукупність ділових і особистісних якостей та можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію й використані для вирішення управлінських завдань, досягнення поставлених цілей [153].

В контексті проблеми розвитку організаторських здібностей суб'єктів професійної взаємодії, Ю.М. Ємельянов ввів поняття «організаторський потенціал», який характеризує не тільки особистість, але й параметри соціального середовища, в якому здійснюється організаторська діяльність цієї особистості. Автор пропонує, з одного боку, аналізувати суспільно-економічні умови, конкретно-історичні обставини і витікаючу звідси специфіку організаційних структур та посадових повноважень. З іншого боку, особистісна сторона організаторського потенціалу «проявляється в системі відносин індивіда до навколишнього середовища і до самого себе» [цит по 130].

В.І. Подшивалкіна [127] виділяє тип «самодостатньої людини», що характеризується саме управлінським потенціалом та праксіологічною спрямованістю. Такий тип з найбільшим успіхом виділяють системи професійного підбору «людина — організація». Цю групу характеризує спрямованість на результативність та внутрішні регулятори поведінки, вона відповідає зростаючим вимогам щодо менеджерських, управлінських здібностей у світлі тенденції розвитку сучасних професій.

Як вказують В.Я. Маречик, С.М. Невмержицька [90] структурні компоненти управлінського потенціалу керівників, є наступними: лідерський потенціал (харизматичність, інтуїція, особиста ефективність, організаторські здібності), інтелектуальний потенціал (концептуальність мислення,

масштабне бачення, аналітичні здібності, здібності до швидкого навчання), комунікативний потенціал (здатність бачити нестандартні шляхи вирішення задачі, креативність), емоційний капітал (самосвідомість, цілісність, емоційна стійкість), соціальний потенціал (навики побудови відносин, автентичність, здатність викликати довіру), особистісна зрілість (рівень внутрішньої автономії і відповідальності), цінності (стиль керівництва і політика управління персоналом).

Слід зазначити, що у наведених дослідників немає єдності у розумінні сутності і структури управлінського потенціалу. Спираючись на зазначену вище модель, нами було переглянуто структуру і назви окремих потенціалів, а також введено до моделі особистісні риси, соціально-демографічні особливості. Відповідно ми розглядаємо управлінський потенціал як систему окремих потенціалів особистості (соціально-комунікативний, лідерський, інтелектуально-творчий, мотиваційно-діяльнісний), які базуються на ціннісних орієнтаціях, особистісних рисах, соціально-демографічних особливостях. Системні взаємовідношення між цими потенціалами дозволяють реалізовувати закладені ресурси в управлінській діяльності індивіда. Відповідно, феноменологія управлінського потенціалу здатна вплинути на вибір стратегії і стилю управління. У свою чергу, розвиток керівника пов’язаний з розкриттям управлінського потенціалу, формуванням стійких, зв’язків між окремими потенціалами, які забезпечують його ефективну управлінську діяльність. Розглянемо вищезазначені потенціали детальніше.

За Р.В. Кириченко, комунікативний потенціал — це єдність трьох складових:

1) комунікативні властивості особистості характеризують розвиток потреби в спілкуванні, відношення до способу спілкування;

2) комунікативні здібності — це здібність володіти ініціативою в спілкуванні, активністю, емоційно реагувати на стан партнерів по спілкуванню, формувати та реалізовувати індивідуальну програму

спілкування, здібність до самостимуляції та взаємної стимуляції в спілкуванні;

3) комунікативна компетентність — це знання норм та правил спілкування, наприклад наукового, володіння його технологією та ін. [66].

Комунікативний потенціал для Л.І. Лєвкіної – це «сукупність всіх наявних внутрішніх можливостей особистості (в т.ч. засобів, джерел) в області спілкування (транзактної передачі інформації у вигляді інтелектуальних сигналів, знаків, символів від людини до людини), які можуть бути використані в разі необхідності з метою взаємодії через спілкування; ступінь потужності можливого вияву комунікаційної функції особистості потенційно (в майбутньому) по відношенню до інших людей» [77, С. 60]. Комунікативний потенціал особистості це динамічна система всіх наявних внутрішніх взаємопов'язаних властивостей і здібностей ядра особистості (в т.ч. засобів, джерел) до транзактної передачі інформації, які можуть бути використані в разі потреби з метою взаємодії через спілкування [77, с. 55-56]. А комунікативна компетентність особистості – це рухлива узагальнююча інтегральна властивість володіння особистістю комунікативними навичками і вміннями, орієнтація в різних комунікативних середовищах і засобах, в тому числі специфічно виражаються в рамках професії [77, с. 57].

Акцентуючи увагу на значущості комунікативних рис особистості у процесі взаємопізнання, взаєморозуміння та спілкування індивідів, Г.Г. Самохвалова розрізняє зону актуального комунікативного розвитку (комунікативній арсенал) і зону потенційного комунікативного розвитку (комунікативний потенціал) [140, с. 57]. Під комунікативним арсеналом дослідниця розуміє індивідуально-своєрідний комплекс комунікативних якостей індивіда (внутрішньоособистісних і соціально-психологічних), які характеризують його актуальні можливості в здійсненні комунікативної складової різних видів діяльності (ігрової, трудової, продуктивної, навчальної). Для І.В. Мартиненко [95] поняття «комунікативний потенціал

особистості» означає наявність у індивіда певних особистісних комунікативних якостей, які характеризують його можливості у здійсненні комунікативної діяльності, створюють актуальну і потенційну зони їх застосування.

Є.В.Міхалкіна, Н.А. Косолапова, Д.А. Міхалкіна використовують поняття «соціально-комунікативний потенціал» і розгядають його на прикладі випускників середньої школи на двох рівнях: мезорівні та мікрорівні. Соціально-комунікативний потенціал мезорівня визначається соціальним середовищем навчальних закладів, активністю і залученістю викладачів в освітній процес, якість якого вимірюється індивідуальними досягненням учнів. Автори відзначають, що соціально-комунікативний потенціал мікрорівня формується завдяки розвиненій соціальному середовищі близького оточення учня (сім'я, друзі, знайомі), рівень якого вимірюється інвестиційними внесками сім'ї в додаткову освіту школяра (підготовка до ЗНО, профільне навчання, факультативне навчання, участь в олімпіадах, конкурсах, додаткових освітніх програмах). У загальному вигляді суб'єкти, чинники та індикатори конкурентоспроможності згруповані за видами активності учня у формуванні конкурентоспроможності [106].

Лідерський потенціал менеджерів всіх рівнів компанії є основною умовою її конкурентоспроможності та успіху на світовому ринку [10]. В роботі О.С. Єфімчук [43] «лідерський потенціал» розглядається як особлива якість, яка забезпечує і визначає ефективність здійснення діяльності особистості в конкретних об'єктивних умовах, з метою завоювати авторитет у підлеглих через свій особистісний та ділової ресурси. І. Адизес виділяє наступні якості гарного лідера: здатність діяти свідомо і усвідомлено; різнобічні здібності; знання своїх сильних і слабких сторін, а також своєї унікальності; прийняття своїх достоїнств, недоліків і своєї унікальності; здатність оцінювати сильні і слабкі сторони інших людей; здатність визнавати і цінувати відмінні риси інших людей; вміння зменшувати темп і розслаблятися в складній ситуації; здатність створювати умови, в яких

конфлікти вирішуються в атмосфері взаємної довіри і поваги і стають засобом навчання [3].

Інтелектуально-творчий потенціал, як зазначає М.А. Нугаєв – це сукупність здібностей людини в постановці і вирішенні нових, творчих завдань, прояві ініціативи та підприємливості [115]. На прикладі вчителя технологій С. Єфименко [43] розглядає інтелектуально-творчий потенціал як здібність відмовитись від стереотипних способів мислення, як потенційна здатність до інтелектуально-творчого саморозвитку особистості, що відображає міру можливостей актуалізації внутрішніх ресурсів особистості в продуктивній діяльності на основі єдності творчого й інтелектуального потенціалу, характеризується здатністю продукувати нові ідеї, орієнтуватися у швидкоплинному інформаційному полі, до самостійного, творчого рішення проблем, здатності до швидкого виходу з нестандартних ситуацій, активної участі у перетворенні навколишнього світу. Інтелектуально-творча діяльність спрямована на раціональне пізнання та творче розв'язання проблеми, результатом якої є, з одного боку, принципово нові оригінальні, унікальні матеріальні і духовні цінності, а з іншого – саморозвиток творчої особистості.

Поняття «мотиваційно-діяльнісного потенціалу» розглядається Н.О. Гердт [26] як таке індивідуально-психологічне утворення, за рахунок якого здійснюється інформаційно-енергетичний обмін, який, в свою чергу, є джерелом творчої активності людини.

Стосовно окремих професій, можна зазначити, що Г.В. Дерябіною [37] було здійснено дослідження управлінського потенціалу у працівників недержавних організацій. В. Таран розкрито психологічний зміст і компоненти управлінського потенціалу керівників органів внутрішніх справ [153]. Але питанню управлінського потенціалу ІТ-фахівця в науковій літературі не приділено уваги. Хоча бізнес в галузі інформаційних технологій (ІТ) є важливою частиною сучасної економіки, частка якого в ній постійно зростає і як показує практика, основним фактором конкурентоспроможності

ІТ-компанії стає саме якість персоналу і його ставлення до праці [123]. Тому базовою умовою успішного функціонування підприємства в цій галузі та його розвитку є забезпечення високого рівня системи управління людськими ресурсами [113].

Проаналізувавши теоретичні засади вивчення психологічних основ управлінської діяльності ми дійшли висновку, що зазначена проблема є складною і багатоаспектною, а її дослідження є актуальним для різних сфер життєдіяльності сучасної людини і розробляється в рамках психології управління. Зазначено, що пошук зв'язків загальної психології з окремими галузями психологічної науки, зокрема – на ґрунті понять «особистість», «індивідуально-психологічні якості», «потенціал особистості» є важливим теоретичним завданням сучасних дослідників. Феномен управління розкрито як процес оперування об’єктом, його сутністю є специфічні суб’єкт-об’єктні відносини, в яких найбільш повно і виявляється принцип системності, зокрема однією з найперспективніших концептуалізацій системи управлінських ресурсів людини виступає управлінський потенціал. Виходячи з проаналізованих літературних джерел було сформулювано визначення управлінського потенціалу, як системи окремих потенціалів особистості, які базуються на ціннісних орієнтаціях, особистісних рисах, соціально-демографічних особливостях. Системні взаємовідношення між цими потенціалами збезпечують реалізацію ресурсів індивіда в управлінській діяльності і впливають на вибір стратегій управління.

1.2. Психологічні та організаційні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців.

За умов переходу України від індустріального до інформаційного типу суспільства гарантами добробуту та стабільного поступу держави стають інтелектуальні ресурси та розвиток високих технологій [152]. Сьогодні розвиток галузі інформаційних технологій розглядається як складова

зростання економіки України [32]. Адже у сучасному світі зростання економіки можливе лише при максимальному використанні новітніх досягнень науки і техніки. Набувають величезного значення телекомунікації та інформаційні технології. Розвиток таких технологій є настільки інтенсивним, що зміни в них відбуваються за порівняно короткий термін [39]. В умовах економічного розвитку сучасної України ІТ-галузь зростає зі швидкістю 20-30% на рік. На думку фахівців, згадана динаміка є цілком реалістичною і в майбутньому. Експерти «GlobalLogic Україна» прогнозують, що до 2020 року ІТ-індустрія за обсягом експорту з показником 8 мільярдів доларів може стати другою в нашій країні, поступаючись лише металургійній галузі. За минулі 20 років роботи українські ІТ-спеціалісти акумулювали потужний досвід і отримали добру репутацію на світовому глобальному ринку. Вітчизняні розробники зарекомендували себе як фахівці для вирішення особливо складних, новаторських, креативних задач [168].

За даними О.В. Гончаренко [32] щорічно українська ІТ-індустрія створює до 15 тис. високооплачуваних робочих місць, а створення 1 місця в ІТ галузі стимулює створення 3-4 додаткових робочих місць в інших галузях. Кількість працівників у 25 найбільших українських ІТ-компаніях у першому півріччі 2016 р. збільшилася на 1192працівників і склала 32,468 тис. осіб. Найбільшою ІТ-компанією є EPAM, штат якої налічує 4,5 тис. осіб. На другому місці за чисельністю персоналу SoftServe (4,2 тис. осіб),на третьому – компанія Luxoft (3,74 тис. осіб), на четвертому – GlobalLogic (2,7 тис. осіб), на п’ятому – Ciklum (2,5 тис. осіб).

Аспекти професійної діяльності ІТ-фахівця вивчаються різними галузями: економікою, соціологією, педагогікою, науковою організацією праці тощо, але, можна констатувати, що з боку загальної психології психологічним особливостям діяльності представників ІТ-професій досі приділяється недостатньо уваги, адже більшість досліджень сфокусовані на ширшу категорію фахівців: інженерно-технічних працівниках і, відповідно, не враховує специфіки, характерної для ІТ-сфери.

Перелік затверджених професій в галузі інформаційних технологій в Україні є досить широким. Згідно з чинним Національний класифікатором професій ДК 003:2010 [112] санкціоновано професію «фахівець з інформаційних технологій», а також споріднені з нею професії: «технік із системного адміністрування», «технік-програміст», «фахівець з інформаційних технологій», «фахівець з комп'ютерної графіки (дизайну)», «фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення», «фахівець з розроблення комп'ютерних програм». Всі ці професії мають єдиний код 3121 і відносяться до підгрупи «технічні фахівці в галузі обчислювальної техніки» (код 312) групи професій «технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки» (код 31). Ці професії класифіковані у розділі 3 Національного класифікатору професій ДК 003:2010 «Фахівці». Окрім цього в Розділі 2 Національного класифікатору професій ДК 003:2010 «Професіонали» зазначено наступні професії: молодший науковий співробітник (обчислювальні системи) «науковий співробітник (обчислювальні системи)», «науковий співробітник-консультант (обчислювальні системи)», «адміністратор бази даних», «адміністратор даних», «адміністратор доступу», «адміністратор доступу (груповий)», «адміністратор задач», «адміністратор системи», «аналітик з комп'ютерних комунікацій», «аналітик комп'ютерних систем», «аналітик комп'ютерного банку даних», «аналітик операційного та прикладного програмного забезпечення», «аналітик програмного забезпечення та мультимедіа», «інженер з автоматизованих систем керування виробництвом», «інженер з комп'ютерних систем», «інженер з програмного забезпечення комп'ютерів», «інженер-дослідник з комп'ютеризованих систем та автоматики», «конструктор комп'ютерних систем», «молодший науковий співробітник (програмування)», «науковий співробітник (програмування)», «науковий співробітник-консультант (програмування)», «інженер-програміст», «програміст (база даних)», «програміст прикладний», «програміст системний», «молодший науковий співробітник (галузь обчислень)», «науковий співробітник (галузь

обчислень)», «науковий співробітник-консультант (галузь обчислень)», «аудитор інформаційних технологій», «експерт з управління інформаційними технологіями», «інженер із застосування комп'ютерів», «інженер системний видавничо-поліграфічного виробництва». Всі наведені професії відносились до підгрупи «професіонали в галузі обчислень (комп'ютеризації)» групи «професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук».

В Сполучених Штатах включає системних аналітиків, адміністраторів баз даних, експертів у галузі телекомунікацій та керівників інформаційних систем у своє визначення ІТ-професіонала. Додатково до визначення можуть також бути включені інженери мережі, персонал з безпеки мережі, тестери, системні адміністратори, адміністратори мережі та оператори [247]. Далі в дисертаційному дослідженні всі ці професії означено як «ІТ-фахівець», адже це словосполучення відповідає англійському аналогу «IT-professional». Ми погоджуємось із дефініцією С. Баасе [180, p. 8], яка визначає ІТ-фахівця як «професіонала, який розробляє або програмує ІТ-системи, або як професіонала в будь-якій галузі, який повинен приймати рішення та / або встановлювати політику щодо використання комп'ютерів».

Нижче розглянуто основний зміст, організаційні та психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців. Але перед цим необхідно зазначити, що професійна діяльність – це складна діяльність, яка постає перед людиною як конституйований спосіб виконання чого-небудь, що має нормативно встановлений характер. Професійна діяльність є об’єктивно складною, тому вона важка для освоєння та вимагає тривалого періоду теоретичного та практичного навчання [49]. Під професійною діяльністю розуміється соціально значиму діяльність, виконання якої вимагає спеціальних знань, умінь і навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості [46].

Фахівець в галузі інформаційних технологій (ІТ-фахівець) відноситься до інженерно-технічних працівників. Головним призначенням інженерної діяльності є інтелектуальне, науково-технічне обслуговування сфери

матеріального виробництва, розвиток техніки, технології, забезпечення науково-технічного прогресу, рішення на основі природничо-наукового, технічного і соціально-гуманітарного знання техніко-технологічних, інженерних протиріч, проблем і завдань [158]. Діяльність інженерно-технічного працівника має цілий ряд істотних особливостей. Не займаючись фізичною працею, але тісно пов'язані зі сферою матеріального виробництва, вони здійснюють організацію, керівництво та нагляд за виконанням робіт. Без перебільшення, від їхніх умінь та навичок, від їхньої наполегливої та кропіткої праці залежить науково-технічний прогрес [152]. М.О. Карпаш висловив точку зору, що на сучасному етапі розвитку цивілізації інженерія, зберігаючи за собою як головну продуктивну форму розвитку техніки, здебільшого виступає як діяльність, що забезпечує людей технологіями чи окремими компонентами технологій, зокрема технічними засобами, в усіх видах їх діяльності [61].

Базуючись на принципах загальної психології та психології праці, можна зазначити, що особливості діяльності спеціалістів у сфері ІТ пов'язані залежно від предметної галузі спеціальності, крім інженерних методів (конструювання, планування, проектування, моделювання, документування), може використовувати наукові методи (аналіз, моделювання тощо) та методи інформатики (методи розробки алгоритмів, методології програмування тощо) для створення програмного забезпечення та іншої діяльності. Його діяльність охоплює теоретичні основи й технологію розробки, конструювання, реалізації, модернізації, підтримки системного та прикладного програмного забезпечення й технічних засобів сучасних комп'ютерів і комп'ютерних систем [71].

Для визначення психологічних особливостей діяльності ІТ-фахівця необхідно використовувати, перш за все, професіографічний підхід, що дозволяє визначити вимоги професії до фахівця, які будуть впливати на ефективність праці. Відповідно до класифікації професій Є.О. Клімова, професіональна діяльність програмістів відноситься до типу «Людина -

Знакова система», в якому головним предметом праці є знак / знакова система. Люди, які працюють в сфері «Людина - Знакова система», «створюють і переробляють тексти, документи, таблиці, формули, переліки, каталоги будь-яких об'єктів». До цього типу належать усі спеціалізації професії IT-фахівця, так як і програміст, і адміністратор, і системний аналітик тощо. Вони використовують штучні мови програмування для складання програм і сценаріїв. Таким чином, люди, що працюють в сфері «Людина - Знакова система», мають справу зі створенням і переробкою текстової (знакової) інформації, а результатом їх навчання стає володіння декількома знаковими системами [68]. Основними організаційними особливостями професійної діяльності IT-фахівців виступають робота в офісному приміщенні та дистантна робота з повною та частковою занятістю, а також робота у вільному наймі (т. зв. фріланс).

В сучасній літературі робота в офісі розглядається в контексті впливу цілого комплексу чинників середовища, здатних впливати на здоров'я, самопочуття й психологічний комфорт офісних працівників. Зазначені чинники можна об'єднати в чотири основні групи: чинники повітряного середовища (мікроклімат, полютанти, аероіонізація), зовнішні фізичні чинники (освітлення, шум, вібрація, електромагнітні поля, іонізуюче випромінювання тощо), ергономіка, інтенсивність і напруженість праці, а також психосоціальні чинники [41].

У площині загальнопсихологічної проблематики найбільший інтерес представляють ергономічні та психосоціальні чинники, що впливають на офісного працівника. В літературі зазначається, що основними ергономічними несприятливими чинниками офісу є вимушена сидяча робоча поза [173], гіподинамія [173], багатогодинна напруга зору перед монітором ПК, статико-динамічне напруження рук при роботі на клавіатурі тощо. Повсюдне використання комп'ютерів створило проблему монотонності фізичного, зорового й розумового навантаження внаслідок високої повторюваності й зменшення робочого простору рухів. За даними літератури,

частота розладів кістково-м'язової системи серед офісних працівників може досягати 80 %. Найбільш часті ушкодження сухожиль зап'ястя (синдром «комп'ютерної мишки»), ліктьового й плечелопаткового суглобів. Недосконала конструкція столів і крісел провокує остеохондроз, венозний застій крові в нижніх кінцівках. Тривала робота за комп'ютером викликає перенапруження зору, що провокує «синдром сухого ока», приводить до астенопії, підвищує ризик міопії й глаукоми. Багаторічна робота за комп'ютером підвищує ризик серцево-судинних, шлунково-кишкових, імунних, ендокринних, психічних розладів [41].

У психосоціальному аспекті робота в офісі також містить ряд істотних ризиків. Внаслідок несприятливого психологічного клімату в колективі й недоліків в організації праці, приблизно третина офісних працівників часто або досить часто зазнають емоційний стрес і тривожність на роботі, страждають від порушень сну й депресивних станів. Основними чинниками професійного ризику серцево-судинних захворювань в офісних працівників є організаційні чинники, політика керування персоналом, зміст трудового процесу. Робота за комп'ютером припускає постійну концентрацію уваги, що нерідко приводить до розвитку розумової утоми. Переробка великиї масивів інформації (особливо в умовах цейтноту) стає додатковим чинником стресу. Такий стрес на тлі вираженої комп'ютерної, інтернет і ігрової залежностей (зростаючих у сучасному суспільстві) формує тривале виснаження сил, зниження темпу роботи, втрату концентрації уваги й самоконтролю, апатію [41]. Працівникам ІТ-галузі доводиться весь час когнітивного напруження, значної інтелектуальної концентрації, необхідно також стежити за новими технологіями, методиками, дослідженнями, які з’являються на ринку[173].

Деякі ІТ-організації протидіють негативним психосоціальним чинникам, запроваджуючи т. зв. справедливу культуру (англ. just culture) – Ця теорія зародилася в галузі медицини як спосіб обмежити вияви професійної недбалості й некомпетентності і на даний момент справедливу культуру використовують найбільші та найуспішніші ІТ-корпорації в світі

Google, Twitter, SquareSpace, Pixar тощо. Концепція справедливої культури вимагає від кожного представляти до обговорення власні думки, досвід, хвилювання, запитання й аргументи, щоб сформувати із цих внесків якнайкращу систему, допущені помилки це привід не для сорому, а для навчання. Метою справедливої культури є вивести на поверхню всю інформацію, розумовий потенціал та влучні здогади, для того щоб ухвалити якнайкраще рішення. Це означає, що працювати слід у групах, бо командна робота в найкращому її вияві викликає своєрідний конструктивний конфлікт, результатом якого стають кращі ідеї, що визрівають, коли перетинаються думки людей з різних галузей знань та з різними типами мислення [27].

Таким чином, психологічні особливості діяльності офісних працівників характеризуються переробкою великих масивів інформації, високим ризиком виникнення міжособистісних конфліктних ситуацій, психоемоційним стресом і тривожністю на робочому місці. Тому організації намагаються максимально усунути ризики, пов’язані із офісною роботою, пропонуючи співробітникам віддалену роботу. Відповіднно в ІТ-галузі велике значення набуває дистанційна праця. Особливістю організаційного середовища у таких випадках є його віртуальність: деякі ІТ-фахівці працюють у «віртуальному офісі», а інші підтримують зв'язок прямо зі своєї власної оселі. Відомо, що гнучкі графіки роботи були запропоновані, перш за все, для задоволення потреб працюючих батьків, особливо для того, щоб працюючі матері могли тримати рівновагу між професійним і сімейним життям. Однак, сьогодні гнучкий графік розглядається психологами як необхідний аспект, потрібний для досягнення стратегічних пріоритетів бізнесу, таких як скорочення витрат, підвищення ефективності роботи, підвищення задоволеності роботою і мотивації, зниження стресу, викликаного робочим навантаженням, і розширенням можливостей для кар'єрного зростання [195, 212, 216, 220].

Дослідження проведені багатьма авторами, зокрема такими як В. Ді Мартино та Л. Вірт, [201], Е. Гілл зі співат. [215], М. Келлі [225], Н. Курланд та Д. Бейлі [230], М. Ніл та ін [245]; показують, що віддалена

робота збільшує мотивацію і задоволеність працею, допомагає співробітникам виявляти більш високу самовіддачу і моральний дух, а також демонструвати високий рівень робочої активності. Однак дослідження Р. Краута [229] показали, що рівень задоволеності роботою не розрізнявся між працівниками, що працюють у традиційному та віддаленому офісі. Крім того, Н. Курланд та Д. Бейлі [230] виділяють кілька чинників, пов'язаних з віддаленими роботами, які, як правило, негативно впливають на мотивацію роботи: негативний вплив соціального оточення, зниження командної взаємодії і невдоволення тими, хто не займається віддаленою роботою.

Дистанційні форми зайнятості дають організації можливість залучати і утримувати кращих фахівців, незважаючи на те, що вони можуть жити далеко від місця праці або не можуть, або не хочуть їздити у відрядження [201, 225, 245]. Але є певні докази того, що віддалена робота негативно впливає на кар'єрне зростання. Адже дистанційні працівники з меншою ймовірністю знаходяться в тому ж фізичному місці і часі, що працівники з традиційною зайнятістю, тому у них ймовірність бути частиною неофіційною мережі, необхідної для просування по службі, зменшується. Деякими аспектами, що негативно впливають на мотивацію є професійна ізоляція [230], а також неприємності, викликані тим, що вони менше витрачали час в офісі для просування по службі [222].

Інший мотиваційний чинник полягає в тому, що гнучкість, притаманна віддаленій роботі, в цілому приносить користь сім'ї. Дослідження підтверджують, що віддалена робота дозволяє збільшення автономії в плануванні професійної зайнятості, роботи по дому і по догляду за дітьми. Домашня дистанційна робота також може поліпшити домашній зв'язок і допомогти сім'ям заощадити [225, 237, 243, 258]. Проте, домашні віддалені співробітники частіше, ніж службовці, змішують оплачувану роботу з домашньою працею, домашніми справами та доглядом за дітьми в звичайні робочі години і розширюють рамки професійної зайнятості за рахунок власного сну [229]. Вони більш схильні повідомляти про «розмиття»

робочого часу і сімейні обмеження [228], більш значне перевантаження і стрес [202]. М. Ольсон та С. Прімпс [246] вказують на те, що деякі віддалені працівники, які працюють на дому, демонстрували характер трудоголізму через відсутність чіткого поділу між роботою і сімейним життям.

Е. Гілл, М. Ферріс і В. Мартинсон [214] при дослідженні співробітників компанії IBM показали, що переведення співробітників до віртуального офісу або домашнього офісу, зробило позитивний вплив на мотивацію роботи. Однією з причин такого висновку вважається почуття автономії, породжене при відході від традиційного офісу. Надання співробітникові гнучкості у виборі, яку діяльність виконувати, також призводить до більшої автономії. Впровадження альтернативних робочих місць також може бути символічним прикладом довіри роботодавців до працівників. Інші дослідження також виявили, що почуття автономії пов'язана з більшою мотивацією на роботі [187]. Отже, більшість даних з цього дослідження показують, що перебування у віртуальному офісі або в домашньому офісі робить позитивний вплив на мотивацію. Автономія, ймовірно, є ключовим фактором у мотивації співробітників, що працюють дистанційно.

Нині на ринку праці є попит на фрілансерів, під якими зазвичай мають на увазі висококваліфікованих постачальників послуг, які здійснюють свою діяльність на умовах вільної зайнятості (поза штатом формальної організації) у таких сферах, як комп’ютерні технології, веб-дизайн, лінгвістика, консалтинг тощо. Виділяють, зокрема, електронних фрілансерів, які, будучи незалежними професіоналами, здійснюють свою трудову діяльність віддалено, використовуючи інформаційні та комунікаційні технології. Іншими словами, це фрілансери, які виконують роботу переважно з допомогою комп’ютера, Інтернету та телефону. Об’єднуючись у гнучкі тимчасові мережі для виконання конкретних проектів, дистанційні «вільні художники» можуть незалежно один від одного реалізувати досить складні завдання, що раніше було під силу лише цілому штату постійних співробітників. Коли робота над проектом завершена (через день, місяць або

рік), така мережа розпадається, а її члени знову стають незалежними працівниками, які циркулюють на галузевому ринку в пошуках нових проектів [71].

По суті, фрілансер є мікропідприємством, що складається з єдиного співробітника, який, крім своєї основної роботи, виконує й ряд інших допоміжних дій, необхідних для нормального функціонування його віртуальної «фірми»: від пошуку замовників та укладення договорів до ведення внутрішньої бухгалтерії. Відмовляючись від штатної зайнятості й переходячи у фріланс, найманий працівник тим самим знаходить організаційну свободу й перетворюється на самостійну трудову одиницю, яка несе повну відповідальність за прийняті рішення та працює «на себе» [151, с. 28-29].

Така форма роботи вигідна й роботодавцям, оскільки дає можливість зменшити витрати на утримання офісу: виграти на техніку, оренду офісу, організацію робочого місця робітника, оплату комунальних послуг, виплату відпусток і лікарняних. Крім того, фриланс дає змогу роботодавцю значно розширити межі пошуку спеціалістів на вакантні посади [71].

Основними організаційними та психологічними проблемами фрилансу за О.А. Грішновою та О.О. Савченко [33] виступають: проблемні аспекти роботи вдома (психологічна напруга, обмеженість фізичної активності), нерегламентований робочий час, перевантаження, необхідність самостійної організації робочого місця). Фізичний комфорт має бути забезпечений ефективною організацією робочого простору (окреме приміщення або тиха ізольована зона кімнати, безперебійна подача електроенергії та належне освітлення, сприятливий мікроклімат). Автори зазначають, що дуже важко досягти цих умов при наявності сім'ї, дітей, адже відволікаючі фактори розпорошують увагу, знижують ефективність роботи, зменшують бажання працювати. Іншою причиною того, що багато фрілансерів не можуть працювати виключно вдома, є нудьга і одноманітність, що знижують

продуктивність праці, спричиняють психічні розлади, загострюють відносини із членами родини дистанційного працівника.

При наявності дітей, низькій здатності концентрувати увагу та високій потребі у зміні середовища ефективним вирішенням проблеми робочого місця є використання спеціалізованих коворкінг-центрів (від англ. Coworking Office Space) – вільних офісів, що надають можливість працювати дистанційно, використовуючи підготовлений простір, але в робочій атмосфері, коли є живе спілкування (розмова за кавою, обговорення робочих питань з іншими фрілансерами, організація конференцій та нових знайомств у сфері дистанційної роботи), а водночас – і вирішення проблеми одноманітності та неможливості сконцентрувати увагу вдома. Слід також зазначити психологічні проблеми, які пов’язані з перспективами розвитку трудового потенціалу фрілансера. Адже професійні якості фрілансера в ході дистанційної роботи розвиваються достатньо однобічно. Це характеризується поняттям «скляна стеля», що відображає ситуацію, коли є можливість розвивати лише предметні вміння у своїй галузі [33].

Проаналізувавши організаційні та психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців, можна зазначити, що перелік професій в галузі інформаційних технологій є досить широким, але всіх їх об’єднує те, що вони є професіоналами, які розробляють або програмують ІТ-системи, або повинні приймати рішення та встановлювати політику щодо використання комп'ютерів. Закцентовано увагу на тому, що ця професія стає все більш популярною як в Україні, так і у глобальному світі. Показано, що з боку загальної психології психологічним особливостям діяльності представників ІТ-професій досі приділяється недостатньо уваги, адже більшість досліджень сфокусовані на ширшу категорію фахівців: інженерно-технічних працівників і, відповідно, не враховує специфіки, характерної для ІТ-сфери. Зазначено, що основними організаційними особливостями професійної діяльності ІТ-фахівців виступають робота в офісному приміщенні та дистантна робота з повною та частковою занятістю, а також

робота у вільному наймі. Кожна з цих організаційних умов діяльності характеризується специфічними психологічними, соціальними, ергономічними тощо. Але їх об’єднує наступне: гіподинамія, напруга зору перед монітором ПК, статико-динамічне напруження рук при роботі на клавіатурі, постійна концентрація уваги, переробка великих масивів інформації (особливо в умовах цейтноту), нестабільний графік роботи, дисбаланс між професійним і сімейним життям.

1.3 Феноменологія формування управлінського потенціалу як системи «м'яких» компетенцій професіоналів, зайнятих в ІТ-сфері.

На сучасному етапі професійна діяльність людей практично в усіх галузях усе більше збагачується надпрофесійними компонентами [96]. Як зазначає І.В. Томаржевська [157] професійна придатність до освоєння і практичної реалізації діяльності залежить від ступеня розвитку, особливостей прояву та диференціальних характеристик різноманітних особистісних властивостей і якостей людини. Однак, незважаючи на помітне розходження в змісті комплексів професійно важливих якостей в різних видах діяльності, існує низка особистісних якостей, професійно значущих практично для будь-якої професії. Маються на увазі такі якості, як відповідальність, самоконтроль, емоційна стійкість, тривожність тощо. Однак не характеристика окремих особистісних якостей, а розгляд цілісної особистості, аналіз її проявів в різних життєвих і професійних ситуаціях, виявлення типових, професійно орієнтованих особистісних структур дають можливість найбільш повно і об'єктивно оцінити рівень професійної придатності суб'єкта і прогнозувати успішність її досягнення. І все ж не слід применшувати значення вивчення та врахування ролі деяких окремих рис особистості, здібностей, характерологічних особливостей та інших психічних утворень.

Під професіоналом ми розуміємо працівника, який володіє крім знань, умінь, якостей і досвіду також певною компетенцією, здатністю до самоорганізації, відповідальністю та професійною надійністю [116, с. 31]. Основна суть проблеми формування особистості професіонала зводиться до двох основних положень:

1) «особистість виявляється в професії» – у процесі вибору і оволодіння професією, професійного вдосконалення і реалізації особистості професіонала, визначення його місця у суспільстві, досягнення матеріальних і духовних цінностей, задоволення особистих пізнавальних інтересів;

2) «розвиток особистості в діяльності» – формування професійно орієнтованих якостей людини, розширення сфери пізнання навколишнього світу таі його смислового змісту, розвиток форм і змісту предмета спілкування [14].

Відповідно, на ринку праці попит на ІТ-фахівців зростає і актуалізується питання стосовно створення і регулярного перегляду критеріїв професійно-важливих якостей таких фахівців. Зокрема формується поняття «гнучких», або «м’яких» навичок або умінь (англ. *soft skills*). Вони протиставляються «жорстким», або «твердим» – спеціальним вузькофаховим навичкам або умінням (англ. *hard skills*), бо не мають однозначної жорсткої прив’язки до специфіки конкретної діяльності. Дж. Беклунд та Дж. С’єннессон стверджують, що вузькофахові, так звані «тверді» навички інженерів-програмістів являють собою лише малу частину компетентностей, необхідних для того, щоб бути успішним на практиці [181].

Як зазначає Ю. Портланд ця термінологія виникла за аналогією з англійськими термінами *hardware*, що перекладається як «апаратне забезпечення» та *software* – «програмне забезпечення». Комп'ютер – це певний матеріальний об'єкт, який можна відчути, але головне в комп'ютері – програмне забезпечення, без якого неможлива робота пристрою. За аналогією таке ж саме можна сказати і про навички людини. Відтім, для успішної роботи потрібно володіти певним набором вузькофахових навичок,

які фахівці називають «твердими» навичками. Але практично завжди високої оплати і успішного кар'єрного росту домагаються не тільки завжди самі кращі в своїй галузі фахівці, а також працівники, які володіють певними «м'якими» навичками [128].

У дослідників поки що немає єдиного визначення поняття «твердих» та «м'яких» навичок. Д. Татаурщикова [154] розглядає hard skills як навички, що пов'язані з технікою виконання, які можна наочно продемонструвати. За Ю. Портландом [128] «тверді навички» – це знання і вміння, які безпосередньо потрібні вам для роботи в компанії і безпосередньо відповідають її діяльності. І. Канардов [55] вважає, що «тверді навички» – це технічні навички, що пов'язані з професійною діяльністю, що виконується в галузі строго формалізованих технологій: наприклад, діловодство, логістика, метод сліпого друку, керування автомобілем, комп’ютерне програмування тощо. А. Клюковською «тверді навички» розглядаються як навички в області формалізованих технологій (фінанси, аудит, логістика, маркетинг тощо) [69]. В. Давидова наводить узагальнюючу дефінцію «твердих навичок». Автор вказує, що hard skills – це все навички, які пов'язані безпосередньо з ремеслом і тією діяльністю, якою займається людина [34].

Відштовхуючись від наведених вище визначень, можна зробити висновок, що «тверді навички» – це здатність виконувати певні завдання; технічні навички, які можна продемонструвати наочно. «Твердими навичками» виступають навички, безпосередньо пов'язані з тією діяльністю, якої на даний момент займається людина. Наприклад, якщо співробітник - програміст, то для нього «тверді навички» – це все те, що пов'язано з програмуванням, а якщо людина працює на заводі, то hard skills навички - це його технічна діяльність [34].

Стосовно «м'яких навичок» можна зазначити наступні дефініції. Д. Татаурщікова розглядає «м'які навички» як уніфіковані навички та особистісні якості, які підвищують ефективність роботи і взаємодії з іншими людьми. На думку вченої – це соціологічний термін, що відноситься до

емоційного інтелекту людини, свого роду набір особистих характеристик, які, так чи інакше, пов'язані з ефективним взаємодією з іншими людьми. До цих навичок відноситься: управління особистим розвитком, вміння надати першу допомогу, вміння грамотно управляти своїм часом, вміння переконувати, навик ведення переговорів, лідерство тощо [154].

В розумінні О. Сосницької м'які навички – це комунікативні та управлінські таланти. До них відносяться вміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити потрібний підхід до людей, здатність вирішувати конфліктні ситуації, ораторське мистецтво – загалом, ті якості і навички, які можна було б назвати загальнолюдськими, а не ті, що притаманні людям певної професії [149]. В. Шипілов вважає, що м'які навички – це соціально-психологічні навички: комунікативні, лідерські, командні, публічні і інші, які можуть стати в нагоді в більшості життєвих ситуацій, пов'язані з тим, яким чином люди взаємодіють між собою [172].

Е. Гайдученко, А. Марушев розглядають м'які навички, як навички, які допомагають швидко знаходити спільну мову з оточуючими, заводити і утримувати зв'язки, успішно доносити свої ідеї – бути хорошим комунікатором і лідером. Поняття «soft skills» пов'язано з тим, яким чином люди взаємодіють між собою, ці навички в рівній мірі необхідні як для повсякденного життя, так і для роботи [24]. В. Давидова вважає, що «м'які навички» повінні розглядатися як набуті навички, які отримала людина, через додаткову освіту і свій особистий життєвий досвід і які вонавикористовує для свого подальшого розвитку в професійній діяльності. Ось чому ці навички так цінуються на робочому місці, а також при прийомі на роботу [34].

«М’які» навички об’єднують ряд психологічних характеристик, властивостей та вмінь, які можна згрупувати. Ці якості складно виміряти, а тому їх оцінка носить суб’єктивний характер. Професійні вміння та навички застарівають, а «soft skills» є актуальними завжди [38, 70]. За твердженням

Г. Бабій, особистісні якості є доповненням професійних, а професійні якості обумовлюють ті особистісні якості, які повинен мати або розвивати в собі фахівець для професійного зростання [6].

Навички soft skills важливі як на роботі, так і в житті. Основна частина цих навичок використовується для досягнення поставлених цілей. І чим вище людина піднімається кар'єрними сходами, тим соціальні навички в житті відіграють найбільшу роль [65], а професійні навички відходять на другорядний план, тому, як відомо, 70% тренінгів і різних курсів орієнтуються на освоєння навичок soft skills.

У професійній сфері успіх людини на 85% залежить від м'яких компетенцій, і на 15% від жорстких. Згідно з останніми дослідженнями, посилюється інтерес роботодавців до «м'яким навичкам », що становить 93%. Це можна пояснити зміною економіки та розвитком інформаційних технологій. Значимість soft skills підкреслюється сучасними дослідниками. Аналітики World Economic Forum склали прогноз, в якому позначили десять ключових компетенцій, які будуть затребувані в 2020 році [5]. Згідно з прогнозом, найбільш значимою компетенцією буде вміння вирішувати складні завдання. Другою за значимістю компетенцією є критичне мислення, а третю - креативність.

Отже, soft skills – це навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними незалежно від компанії, її специфіки діяльності та направлення бізнесу. Ці якості відповідають за прийняття рішення та комунікації. До них відносять: виявлення лідерських якостей та вміння працювати у команді, мотивація команди, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв’язання конфліктів, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навики, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Сталого переліку, як і класифікації м’яких навичок, не існує. Оскільки, зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види soft skills [38].

Наприклад, інститут Макса Планка в Мюнхені (Німеччина) виділяє чотире групи soft skills, які є особливо важливими у сучасному суспільстві – це особистісна динаміка (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, висока мотивація), область міжособистісних відносин (контактність, об'єктивна самооцінка, співчуття та співпереживання іншим людям), прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримання статусу, схильність до систематизації, ініціативність), витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції, задоволення роботою) [1]. Е. Айнгорном [4] виділяються такі групи «м'яких навичок», як лідерські якості та комунікабельність, мотивація, планування, управління конфліктами тощо.

Відповідно постає питання про психологічний зміст «м'яких навичок» професіоналів, зайнятих в IT-сфері. В узагальненні існуючих концепцій і вироблення власних уявлень про ці конструкти наша позиція щодо soft skills і hard skills засновується на визначенні цих понять з позицій компетентісного підходу. У дисертаційному дослідженні це дозволить визначити найбільш важливі м'які навички IT-фахівця.

У розумінні поняття «компетенція» ми зупинились на визначенні закордонних науковців Д. Вудал та Д.Вінстанлі, які розуміють його як набір навичок, знань та розумінь, якостей та властивостей, цінностей, переконань і поглядів, які призводять до ефективної діяльності в певному контексті, ситуації або ролі. Також під компетенцією зазначені науковці розуміють модель поведінки, що призводить до ефективного виконання робочих обов'язків [264]. Компетенцію слід відрізняти від кваліфікації. Так, В.І. Байденко [8] пише про те, що кваліфікація, на відміну від компетенції означає перевагу рамкової діяльності в стійких професійних полях і алгоритмах. Відображаючи структуру даного поняття, автор відзначає, що «кваліфікація переходить у якості однієї із ключових груп у структуру компетенції» (с. 6). Але говорити про єдиний семантичний простір поняття «ключові компетенції» говорити складно: навіть називаються вони в різних

джерелах по-різному – ключові, базові, універсальні, транспредметні, метапрофессиональные, систематичні, ядерні тощо.

Є.Ф. Зеєр і його послідовники [47, 48] ключовими компетенціями називають:

1. Міжкультурні й міжгалузеві знання, уміння, здатності, необхідні для адаптації й продуктивної діяльності в різних професійних співтовариствах;

2. Комплекс універсальних (інтегральних) знань, які включають загальнонаукові й загальнопрофесійні категорії, принципи й закономірності функціонування науки, техніки, суспільства, які визначають реалізацію спеціальних компетентностей і конкретних компетенций.

В.І. Байденко дає визначення ще одного найважливішого конструкту – фахові (фахово орієнтовані, професійно орієнтовані) компетенції». Дане поняття інтерпретується як:

А) оволодіння знаннями, уміннями й здібностями, необхідними для роботи зі спеціальності при одночасній автономності й гнучкості в частині вирішення професійних проблем; розвинене співробітництво з колегами й професійним міжособистісним середовищем;

Б) конструкти проектування стандартів, у які входять критерії діяльності (заходи якості), галузь застосування, необхідні знання;

В) ефективне використання здібностей, що дозволяє плідно здійснювати професійну діяльність згідно з вимогами робітника;

Г) інтегрована комбінація знань, здібностей і установок, що дозволяють людині виконувати трудову діяльність у сучасному трудовому середовищні [8].

Підводячи підсумок, В.І. Байденко визначає фахову компетентність як готовність і здатність доцільно діяти відповідно до вимог справи, методично організовано й самостійно вирішувати завдання й проблеми, а також самооцінювати результати своєї діяльності. Це пов'язані із предметом навички – відповідні технічні прийоми, властиві різним предметним галузям. Відповідно можна зіставити наведені дефініції і зауважити, що поняття

«тверді навички» відповідає поняттю «вузькофахові (професійні) компетенції, а поняття «м'які навички» відповідає поняттю «загальні компетенції».

В.С. Кругликом виділено вузькофахові компетенції ІТ-фахівця, які описано ним у поняттях компетентнісного підходу [71]. Вузькофаховими компетенціями виступають: компетенція з програмування, цифрова компетенція, математична компетенція, інженерна компетенція.

Компетенція *програмування* містить у собі наступні складові: уміння розробляти програмні продукти для процесів, які комп’ютеризуються; уміння будувати ефективні обчислювальні алгоритми для розрахункових задач, визначати ефективність програм за допомогою програмного забезпечення; уміння вибирати раціональні алгоритми вирішення задач оптимізації та оптимального керування; уміння розробляти комплексні інформаційні рішення для підприємств; уміння застосовувати сучасні методи проектування програм та програмних комплексів, розробляти оптимальні рішення щодо складу програмного забезпечення, алгоритмів процедур і операцій; уміння користуватися сучасними парадигмами програмування для розробки та проектування комп’ютерних програмних систем; уміння розробляти й реалізовувати процеси життєвого циклу інформаційних систем, програмного забезпечення, сервісів систем інформаційних технологій.

Цифрова компетенція складається з наступних компонентів: знання з предметної галузі у межах професії «фахівець з інформаційних технологій»; знання про видатних людей у сфері інформаційних технологій, найбільш видатні комп’ютерні пристрої; уміння застосовувати сучасні методи ефективного доступу до інформації, її збору, систематизації та збереження; уміння використовувати методи ідентифікації та класифікації інформації на базі нових інформаційних технологій за допомогою програмних технічних засобів, локальних і глобальних комп'ютерних мереж; уміння здійснювати збір, обробку, аналіз, систематизацію науково-технічної інформації;-

здатність самостійно здобувати за допомогою ІТ і використовувати в практичній діяльності нові знання і вміння.

Математична компетенція складається з одного компоненту: знання фундаментальних і суміжних спеціальних дисциплін бакалаврської програми для вирішення прикладних задач.

Інженерна компетенція містить наступні складові: уміння розробляти моделі різних типів залежно від завдання проектування програмного комплексу; уміння застосовувати методи і механізми оцінки та аналізу функціонування засобів і систем ІТ; уміння розробляти проектну та програмну документацію, що задовольняє нормативним документам; уміння застосовувати міжнародні та професійні стандарти в галузі ІТ-технологій; уміння здійснювати аналіз професійних проблем, постановку й обгрунтування завдань [71].

Проблема значення професійних загальних компетенцій у ІТ-сфері, а також у процесі підготовки майбутніх фахівців піднімається багатьма представниками як індустрії розробки програмного забезпечення, так і науковцями. Розглянемо які загальні компетенції вважаються дослідниками цієї проблеми ключовими. С. Шалмановим [170] були виділені наступні загальні компетенції сучасного процвітаючого професійного робітника в області інформаційних технологій:

1) ступінь товариськості — як у всіх людей, котрі є ерудованими;

2) сильна вмотивованість значимістю своеї роботи;

3) великі складнощі в розумінні організаційних питань, таких як обов’язковий прихід на роботу в певний час, дотримання дрес-коду та ін.;

4) підвищений ступінь інтелигентності;

5) дуже велике прагнення до навчання і професійного росту, але , не дивлячись на це, меньша, ніж в інших професіях, потреба в кар’єрном рості;

6) підвищений ступінь занепокоєння, нетерплячості і вимогливості по відношенню до себе.

В.С. Кругліком також виділено загальні компетенції ІТ-фахівця [71]: *комунікативна* компетенція (уміння спілкуватися, включаючи усну та письмову комунікацію українською та англійською мовами) *особистісно-професійна* компетенція (уміння враховувати вилив факторів зовнішнього середовища на результативність професійної діяльності; уміння застосовувати знання на практиці; уміння опановувати нові знання та продовжувати професійний розвиток; уміння розширювати і поглиблювати своє наукове світосприйняття), управлінська компетенція (уміння працювати в групах у розробці складних програмних комплексів, уміння організовувати власну діяльність та ефективно управляти часом).

Перераховані вище автори виконали величезну роботу з вивчення різних професійних компетенції ІТ-фахівців. В свою чергу, хотілось би звернути увагу на недостатню розробленість проблеми м’яких навичок професіонала у сфері ІТ, зокрема в аспекті управлінських якостей. Адже такі фахівці все частіше залучаються до організаційно-управлінської діяльності. Як показує В.Є Седов [142] організаційно-управлінська діяльність ІТ-фахівця – це розробка технічних завдань і проведення техніко-економічного обґрунтування; організація роботи колективу розробників програмного забезпечення, взаємодії з іншими підрозділами, замовниками. Реалізація даного виду професійної діяльності вимагає сформованої здатності організовувати роботу колективу, визначати порядок виконання робіт та розподіляти завдання, здатність до роботи у міжнаціональних колективах та у міждисциплінарних проектах, здатність створювати атмосферу ділового співробітництва.

Як зазначалось у підрозділі 1.1 управлінський потенціал виступає однією із суттєвих концептуалізацій ресурсів фахівця, які стосуються його управлінської діяльності в організації. Застосовуючи розуміння м'яких навичок як загальних компетенцій, нами вказується, що в управлінському потенціалу системно поєднуються соціально-комунікативні, інтелектуальні, творчі, лідерські, емоційні, мотиваційно-діяльнісні та інші м'які навички, які

сприяються на певні соціально-демографічні, індивідуально-особистісні та ціннісні особливості. Тому варто здійснити теоретичний аналіз його складових – окремих потенціалів (груп м'яких навичок) в контексті діяльності ІТ-фахівця.

Соціально-комунікативний потенціал. Важливим є розвиток загальних компетенцій, які дозволяють майбутнім ІТ-фахівцям бути успішними і ефективними в роботі зокрема і завдяки ефективній комунікації [181]. Комунікативна компетентність визначає здатність здійснювати спілкування в умовах професійної діяльності у сфері розробки програмного забезпечення [71]. Адже з огляду на специфіку професійної діяльності ІТ-фахівців, а саме їх тісної взаємодії з інформаційними технологіями які уособлюють як основний зміст, предмет і мету їх фахової освіти, так і засіб реалізації безпосередньої професійної діяльності, важливе значення набуває професійна комунікативна компетенція ІТ-фахівців [167].

На думку сучасних авторів комунікативний критерій полягає у здатності майбутніх інженерів-програмістів до міжособистісного та професійного спілкування; умінні вільно оперувати інформацією; навичках співвідносити власні потреби з потребами організації та колективу; здатності подавати необхідну інформацію, враховуючи потреби та особливості аудиторії; компетентності вирішувати конфліктні ситуації у професійному середовищі; здатності швидко та ефективно виконувати розпорядження та завдання, приймати рішення, а також чітко і ясно повідомляти про них підлеглих та керівництво; умінні демонструвати повагу у спілкуванні з кожним; спроможності встановлювати ділові контакти; умінні етично поводити себе у професійному середовищі з урахуванням культурних особливостей [196, 242]. Г.І. Радельчук вказує, що успішність створення програмного забезпечення пов’язана не лише з технічними знаннями учасників проектної команди, але і з їх умінням адаптувати свої особисті якості і навики до контексту проекту і поєднувати їх з інтересами колективу. Тому для забезпечення успіху при використанні формальних методів на

практиці потрібно навчати персонал не лише їх методологічним основам, але і прищеплювати йому необхідні соціальні навики. Соціальні навики полягають в умінні підтримувати ефективне спілкування з іншими людьми, розуміти цілі проекту, умінні працювати в команді і координувати свою роботу з потребами її членів. Соціальні навики також визначають стиль спілкування людини – те, як вона слухає інших людей, реагує на почуте, бере участь в обговореннях і висуває аргументи на користь власної точки зору. [132].

Лідерський потенціал. Розглядаючі лідерські складові управлінського потенціалу, необхідно зауважити, що для ІТ-фахівців величезне значення набувають професійні якості лідера. Адже реалізація будь-якого проекту передбачає дію робочої команди як єдиного механізму. У творчій роботі ІТ-фахівців часто виникають нові ідеї, неординарні бачення вирішення завдання. Така спонтанна ініціатива потребує грамотної підтримки та розвитку. Для повної професійної реалізації конкурентноспроможний фахівець ІТ-галузі повинен мати розвинуті лідерські «м'які навички». Спеціалісти з психології відносять їх до числа наступні загальні компетенції, а саме: уміння спілкуватися, переконувати, знаходити підхід до людей, вести переговори, очолювати команду, управляти часом, проявляти ерудованість, креативність, тощо. Отже, удосконалення лідерських компетенцій як складової «м'яких навичок» особистості є одним з ключових аспектів становлення ІТ-спеціаліста [162].

Що стосується *інтелектуально-творчого потенціалу*, то до представників даної професії висуваються натсупні вимоги: вміння розбиратися в умовних позначеннях, штучних мовних системах. Наприклад, основним завданням програміста є створення програм з використанням будь-якої мови програмування. При цьому використовується безліч умовних позначень: для назви змінних, функцій, процедур. Важливим елементом цієї професії є пізнавальна діяльність, так як програміст завжди заповнює прогалини в знаннях, використовуючи різну технічну документацію. До

людини пред'являється також бажана вимога мати швидкі і точні, добре скоординовані рухи пальців рук - для роботи за клавіатурою комп'ютера. В області пізнавальних процесів до професіоналів сфери «Людина - Знакова система» пред'являються високі вимоги до пам'яті: часто необхідно сприймати і утримувати словесно інформацію великих обсягів, зберігати безліч інструкцій, правил і положень [67].

Список основних вимог, що пред'являються до мислення ІТ-фахівців, найчастіше включає наступні характеристики. Поряд з вербальними визнається істотна роль невербальних компонентів мислення. Важливими аспектами є креативність діяльності (постійно виникають нестандартні задачі) і пізнавальна активність (постійно необхідно звертатися до технічної документації, щоб заповнити прогалини в знаннях). Також важливо зазначити інтуїцію, здатність всеосяжного бачення [104]. К.О. Орел у аналітичній професіограмі діяльності програміста важливими особливостями його мисленнєвої діяльності вважає аналітичне мислення (здатність розкласти складну задачу на простіші елементи і підібрати до кожної адекватний спосіб вирішення) та вербальні операції (перекодування інформації (в тому числі тієї, що описує структури даних) з однієї мови на іншу) [122, с. 12].

О.Я. Кучерук [74] запроваджуючи компетентнісний підхід у підготовці майбутніх інженерів-програмістів розкриває наступні складові інтелектуально-творчого потенціалу, а саме: уміння чітко ставити завдання та знаходити нестандартні рішення; уміння розв’язувати завдання розробки, вибору й перетворення алгоритмів і математичних моделей з метою ефективної реалізації програмного продукту; уміння використовувати сучасні інформаційні технології та комп’ютерну техніку для побудови й обслуговування інформаційних комп’ютеризованих систем у різних галузях науки та народного господарства; уміння будувати й використовувати моделі для опису та прогнозування різноманітних явищ, здійснювати їх якісний і кількісний аналіз; уміння організовувати та проводити дослідження; мати

високий рівень логічного мислення, здатність до абстрагування та розуміння взаємозв'язків між елементами, гнучкість і критичність мислення, аналітичні здібності; бути готовим до постійного поповнення знань, неперервної самоосвіти та самовдосконалення

І наостанок розкриємо сутність *мотиваційно-діяльнісного* потенціалу. Серед мотиваційно-діяльнісних компетенцій, якими має володіти майбутній ІТ-фахівець, виділяють акуратність, витримку, терпіння, уважність, здатність довести до кінця будь-яку розпочату роботу і взяти на себе відповідальність за її результати, уміння планувати власні дії на тривалий термін [104, с. 305]. На думку Є.О. Клімова, для представника професії типу «Людина - Знакова система» важливі такі якості, як акуратність, емоційна стійкість, посидючість, систематичність, здатність строго слідувати правилам, зосереджено працювати в умовах зовнішніх перешкод, контролювати хід і правильність розумових дій, схильність до систематизації і суворого планування своєї діяльності тощо [68]. В мотиваційній сфері ІТ-фахівців висуваються вимоги до високого рівня розвитку пізнавальної мотивації (допитливість, готовність поповнювати свої знання, вчитися і переучуватися, освоювати нове тощо), а також наявністю внутрішньої мотивації (захопленість самим процесом програмування, який представляє для них більший інтерес, ніж досягнення конкретного результату) [29].

Таким чином, ключовими м’якими навичками ІТ-фахівців виступають: соціально-комунікативні навички, які полягають в умінні підтримувати ефективне спілкування з іншими людьми, розуміти цілі проекту, умінні працювати в команді і координувати свою роботу з потребами її членів; лідерські навички, а саме: уміння переконувати, знаходити підхід до людей, вести переговори, очолювати команду, управляти часом; інтелектуально-творчі здібності, а саме високий рівень логічного мислення, здатність до абстрагування та розуміння взаємозв'язків між елементами, гнучкість і критичність мислення, аналітичні здібності, креативність, а також інтуїція, здатність до всеосяжного бачення; мотиваційно-діяльнісні компоененти:

високого рівня розвитку пізнавальної та внутрішньої мотивації, схильність до систематизації і суворого планування своєї діяльності тощо.

Всі ці зазначені навички об’єднуються у відповідні групи (потенціали), які можна розглядати як частини управлінського потенціалу. Відповідно нами було сформульовано визначення, що являють собою м'які навички ІТ-фахівця. Soft skills професіонала в ІТ-галузі – це загальні компетенції, які не є специфічними для їхньої професійної діяльності, проте є важливими для її високої ефективності. Але залишається відкритим питання, які саме м'які навички сприяють ефективності ІТ-фахівця. У деякій мірі ця проблема досліджувалась такими авторами, як Л.Ф. Капретц [190, 191, 192], Дж.Дж. Кларк, Д.Б. Вальтц і Дж.Л. Вайнекооп [194], Ф. Ахмед [190, 191], які приділяли увагу особистісним рисам, а не м’яким навичкам.

Отже, аналіз сучасних досліджень системи навичок професіоналів, зайнятих в ІТ-сфері, дозволив виявити наступне. Зазначено, що професійна діяльність людей практично в усіх галузях усе більше збагачується надпрофесійними компонентами. Показано, що в сучасній науці і практиці формується поняття «гнучких», або «м’яких» навичок або умінь, які протиставляються «жорстким», або «твердим» – спеціальним вузькофаховим навичкам або умінням, бо перші не мають однозначної жорсткої прив’язки до специфіки конкретної діяльності. Зауважено, що у дослідників поки що немає єдиного визначення поняття «твердих» та «м'яких» навичок, при чому останні є не менш важливими для професійної успішності. Зазначено, що ключовими м’якими навичками ІТ-фахівців виступають: соціально-комунікативні, лідерські, інтелектуально-творчі, мотиваційно-діяльнісні навички, які можна розглядати як частини управлінського потенціалу. Сформульовано визначення м'яких навичок ІТ-фахівця як загальних неспецифічних компетенцій.

Висновки до Першого розділу

Проаналізувавши теоретичні засади вивчення психологічних основ управлінської діяльності ми дійшли висновку, що зазначена проблема є складною і багатоаспектною, а її дослідження є актуальним для різних сфер життєдіяльності сучасної людини і розробляється в рамках психології управління. Зазначено, що пошук зв'язків загальної психології з окремими галузями психологічної науки, зокрема – на ґрунті понять «особистість», «індивідуально-психологічні якості», «потенціал особистості» є важливим теоретичним завданням сучасних дослідників. Феномен управління розкрито як процес оперування об’єктом, його сутністю є специфічні суб’єкт-об’єктні відносини, в яких найбільш повно і виявляється принцип системності, зокрема однією з найперспективніших концептуалізацій системи управлінських ресурсів людини виступає управлінський потенціал. Виходячи з проаналізованих літературних джерел було сформулювано визначення управлінського потенціалу, як системи окремих потенціалів особистості, які базуються на ціннісних орієнтаціях, особистісних рисах, соціально-демографічних особливостях. Системні взаємовідношення між цими потенціалами збезпечують реалізацію ресурсів індивіда в управлінській діяльності і впливають на вибір стратегій управління.

Проаналізувавши організаційні та психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців, можна зазначити, що перелік професій в галузі інформаційних технологій є досить широким, але всіх їх об’єднує те, що вони є професіоналами, які розробляють або програмують ІТ-системи, або повинні приймати рішення та встановлювати політику щодо використання комп'ютерів. Закцентовано увагу на тому, що ця професія стає все більш популярною як в Україні, так і у глобальному світі. Показано, що з боку загальної психології психологічним особливостям діяльності представників ІТ-професій досі приділяється недостатньо уваги, адже більшість досліджень сфокусовані на ширшу категорію фахівців: інженерно-

технічних працівниках і, відповідно, не враховує специфіки, характерної для ІТ-сфери. Зазначено, що основними організаційними особливостями професійної діяльності ІТ-фахівців виступають робота в офісному приміщенні та дистантна робота з повною та частковою занятістю, а також робота у вільному наймі. Кожна з цих організаційних умов діяльності характеризується специфічними психологічними, соціальними, ергономічними тощо. Але їх об’єднує наступне: гіподинамія, напруга зору перед монітором ПК, статико-динамічне напруження рук при роботі на клавіатурі, постійна концентрація уваги, переробка великих масивів інформації (особливо в умовах цейтноту), нестабільний графік роботи, дисбаланс між професійним і сімейним життям.

При огляді сучасних досліджень системи навичок професіоналів, зайнятих в ІТ-сфері, визначено, що професійна діяльність людей практично в усіх галузях усе більше збагачується надпрофесійними компонентами. Показано, що в сучасній науці і практиці формується поняття «гнучких», або «м’яких» навичок або умінь, які протиставляються «жорстким», або «твердим» – спеціальним вузькофаховим навичкам або умінням, бо перші не мають однозначної жорсткої прив’язки до специфіки конкретної діяльності. Зауважено, що у дослідників поки що немає єдиного визначення поняття «твердих» та «м'яких» навичок, при чому останні є не менш важливими для професійної успішності. Зазначено, що ключовими м’якими навичками ІТ-фахівців виступають: соціально-комунікативні, лідерські, інтелектуально-творчі, мотиваційно-діяльнісні навички, які можна розглядати як складові управлінського потенціалу. Сформульовано визначення м'яких навичок ІТ-фахівця як загальних неспецифічних компетенцій.

Основні положення розділу відображені у наступних публікаціях:

Максименко Н. Л. Модель структури управлінського потенціалу ІТ-фахівця / Н. Л. Максименко // Теоретичні і прикладні проблеми психології. - 2018. - № 3(2). - С. 94-103.

Максименко Н.Л. Психологічні предиктори діяльності ІТ-фахівців в умовах переходу організацій до дистанційної роботи / Н. Л. Максименко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер. Психологія. - 2018. - № 2(9). - С. 38-42.

Maksymenko N. The evaluation of it specialists' performance based on the grading system and it's forecasting by means of regression models /N. Maksymenko //Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2018. - 30(6). - 68-72. Режим доступу: https://farplss.org/index.php/journal/article/view/551.

Максименко Н.Л. Соціально-комунікативний потенціал ІТ-фахівця: індивідуально-психологічні і демографічні предиктори / Н. Л. Максименко // Теорія й практика сучасної психології. - 2019. - Т.1, №2. - С. 68-74.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІТ-ФАХІВЦЯ.

2.1. Методологічні основи організації емпіричного дослідження управлінського потенціалу та системна модель даного феномену на прикладі ІТ-фахівців.

Методологічними основами емпіричного дослідження стали здобутки у різних галузях психології, філософії, системології, соціології тощо.

Методологія **системного підходу** у дослідженні управлінського потенціалу використовувалась, виходячи із необхідності вивчати зазначений психологічний феномен як цілісне та комплексне явище.

Системний підхід, на думку Е. Юдіна, є загальнонауковою, а неспеціально-наукову методологію. Разом із тим, методологічна ефективність системного підходу, як і всякої загальнонаукової методології, вимірюється тим, наскільки здатний він грати конструктивну роль у побудові та розвитку конкретних предметів дослідження, тобто його прикладеністю до певного типу об’єктів вивчення [176]. Сутність системного підходу у розкритті феноменів реальності, зокрема психічних явищ, як систем. За визначенням А.І. Уйомова система – це множина об’єктів, на якій реалізуються визначені відносини з фіксованими властивостями або множина об’єктів, яким притаманні наперед визначені властивості з фіксованими між ними відношеннями [159].

У застосуванні системного підходу до психічних явищ варто зазначити внесок Б. Ф. Ломова [84], В. С. Мерліна [102], В. Д. Шадрікова [169], П. Найта [227], Н.В. Родіної [136, 137, 251].

Концепція Б. Ф. Ломова щодо системного підходу в психологічних дослідженнях викладена в фундаментальній праці «Методологічні і теоретичні проблеми психології» [84]. Позиція Б.Ф. Ломова в цьому питанні

– чітка і однозначна: «...найбільш надійною стратегією вивчення психіки є підхід, що дозволяє вивчати її як систему: єдину і цілісну, але разом з тим і структуровану. При цьому психічне повинно розглядатися в процесі його розвитку, тобто предметом психологічного дослідження стає системогенез психіки» [84, С. 75].

Специфіка авторської концепції В. С. Мерліна полягає в тому, що версія розробленого ним системного підходу орієнтована на розкриття змісту і структури інтегральної індивідуальності, що розглядається як складна багаторівнева система [102]. По суті, в основі розуміння В. С. Мерліним особистості як «інтегральної індивідуальності», у якій співвідношення соціально-типових і індивідуально-своєрідних рис відрізняється від іншої «інтегральної індивідуальності», лежить принцип системності, загальна теорія живих систем, що саморегулюються і самоактуалізуються. Як математичний апарат для дослідження цих зв'язків, у тому числі складних нелінійних, В. С. Мерлін пропонує використовувати математичні критерії, застосовувані для вивчення більших систем.

Методологію системного підходу В. Д. Шадріков застосував для дослідження діяльності як цілісного утворення, в якому окремі психологічні властивості людини організуються і поєднуються для досягнення конкретної мети. При цьому сформувалися два напрями дослідження. У першому напрямі, пов'язаному з метою створення системи, вивчалися процеси формування системи і механізми її функціонування, закономірності взаємодії окремих компонентів системи, спрямовані на одержання запрограмованого результату, і внутрішня операціональна архітектоніка системи. Другий напрям вивчав механізми, що породжують нові системні якості, які виникають у процесі взаємодії окремих компонентів системи і не зводяться до властивостей окремо взятих утворюючих її елементів [169].

У застосуванні системного підходу до професійного розвитку особистості П. Найт [227] зазначає, що комплексні системи є не просто складними, але й невизначеними і нелінійними. Між елементами системи

виникають складні взаємовідношення, які не є передбачуваними на індивідуальному рівні. Автором вказується, що відносно невеликі зміни, особливо на ранній стадії розвитку системи можуть призводити до абсолютно різних і непередбачуваних результатів.

Н.В. Родіною запропоновано методологію системного аналізу психічних явищ, яка розкриває особистість як систему, де впливи зовнішнього середовища є опосередкованими через підсистеми несвідомого й свідомого рівнів. При цьому вимоги соціального середовища є передумовою формування підсистеми несвідомого рівня і модерують її вплив на підсистеми свідомого рівня [136, 137, 251].

Значення системного підходу в нашому дослідженні полягає в тому,що він дозволяє: розглянути управлінський потенціал ІТ-фахівців як цілісну систему; виділити системотворні чинники формування управлінського потенціалу; сконструювати систему виявивши складові її компоненти, розкрити діалектику їх взаємозв'язку; розкрити обумовлені компонентами внутрішні зв'язки, а також основні умови існування даної системи, оскільки зазначений психологічний феномен вважається цілісним та комплексним явищем.

Відповідно до **теорії системи базових потреб особистості** А. Маслоу особливості управлінського потенціалу виявляються в тому, що особистість всю себе без залишку посвячує власній справі, служінню своєму покликанню [98]. Автор концепції вважає, що «Люди, що працюють за покликанням, ідентифікують своє «Я» з улюбленою справою. Робота стає визначальною характеристикою їх «Я», його частиною» [98, с. 120]. Отже, людина ідентифікує себе зі своїм покликанням, саме воно означає і визначає його сутність. Справа, якій присвячує себе самоактуалізована людина, виступає як носій, інструмент або втілення сутнісних цінностей.

На думку А. Маслоу, сутнісні цінності перегукуються з вищими цінностями, вони ідентичні їм. Самоактуалізовані люди відчувають особливу любов до цих цінностей, отримують задоволення від них як за допомогою

роботи за покликанням і від самої роботи, так і незалежно від неї. Такі люди стають «метамотивовані». Вищі цінності або метамотиви перестають бути інтрапсихічними і стають в рівній мірі внутрішніми і зовнішніми. Метапотреби, що діють на людину зсередини і необхідність, що йде ззовні відгукуються одна на одну, виступають один для одного стимулом і реакцією. Людина практично не розрізняє їх, вони зливаються для неї, так само як і для оточення, тобто відбувається стирання межі між «Я» і «не-Я», іншими словами відбувається трансценденція, звичайна людина перетворюється на трансцендера.

Згідно за А. Маслоу [98, с. 126], трансцендери віддані чомусь для них дуже цінному – своєму покликанню, своїй долі. Всі вони присвячують своє життя пошуку буттєвих цінностей, що є вищими граничними цінностями, які не можуть бути зведені до будь-яких інших. Трансцендер вміє віддатися власним переживанням повністю, жваво, самозабутньо, цілком зосереджуючись на них і не боячись бути поглинутим ними. Саме в такий момент людина повністю розкриває людську сутність. Метамотивована особистість наважується бути не такою, як інші, не бути конформістом, не прагне подобатися іншим, а прагне робити свою справу настільки добре, наскільки може.

В контексті вивчення управлінського потенціалу ІТ-фахівця концепція самоактуалізації А. Маслоу може бути корисною у сенсі розгляду ІТ-фахівців, здатних до ефективної реалізації управління, як метамотивованих трансцендерів. Окрім цього, у нашому дослідженні вивчення управлінського потенціалу у парадигмі теорії системи базових потреб особистості А. Маслоу полягає у констатуванні того, що зазначений потенціал є втіленням найвищої ієрархічної потреби – потреби до самоактуалізації. Адже прагнення до самоактуалізації, визначається засновником теорії як безперервна актуалізація потенцій, здібностей і талантів, як здійснення місії (або покликання, долі, преднакреслення, призначення), як більш повне знання й

прийняття власної таємної сутності, як безперестанне прагнення до єдності, інтеграції або синергії особистості [235].

Методологія дослідження також заснована на **теоріях професійного самовизначення та професійного становлення.** В літературі вказується, що ефективна професійна діяльність визначається правильним професійним самовизначенням та успішним професійним становленням. Наразі дослідженню зазначених феноменів присвячено значний обсяг наукових робіт [14, 45, 68, 178].

М. Ахтніх вважав, що від наявності або відсутності професійного задоволення безпосередньо залежить інтерес до роботи і продуктивність людини, що показує схильність, а також значимість відповідної прогнозованою професії. Якщо обрана професія не відповідає схильності, це називається неузгоджений вибір професії, що викликає незадоволеність і, як наслідок, зниження продуктивності. Що змусить вас, в кращому випадку, змінити роботу, а при несприятливому розвитку подій може привести до хвороби, або людина може стати душевнохворою. Досить рідко буває, що хобі компенсує неузгоджений вибір професії в повній мірі. На неузгоджене прийняте рішення впливає актуальність і мода, яка в свою чергу формується за допомогою регулювання попиту і пропозиції на пропоноване навчання професіям. І, врешті-решт, за допомогою навколишнього середовища і умов освіти, що також в значній мірі впливає на невірний вибір професії [178].

Згідно з Є.О. Клімовим [67], ознаками готовності до професійної діяльності є також ступінь сформованості у людини таких основних психічних регуляторів діяльності, як «образ об’єкта» (суб’єктивний образ професії), «образ суб’єкта» (образ «Я» – самосвідомість), «образ суб’єктно-суб’єктних і суб’єктно-об’єктних відносин» (професійна самосвідомість). Так, Є.О. Клімов [67] дає визначення «професійного життєвого плану» як складного образу, структура, «конструкція» якого має складатись з більш-менш конкретних знань про такі обставини, як головна мета, зв'язок найближчої і найвіддаленішої конкретної мети, шляхи і засоби досягнення

найближчої життєвої мети, зовнішні умови досягнення мети, внутрішні умови, запасні варіанти мети і шляхи їх досягнення на випадок виникнення непереборних труднощів для реалізації основних варіантів. Особистісний професійний план, який є регулятором життєвої поведінки людини, в ідеалі повинен мати повну структуру. На основі образу професії, способу своєї професійної діяльності, а також образу професійної спільноти людина планує своє професійне майбутнє, тобто образ професії виконує регулятивну функцію.

На думку В.О. Бодрова сутність проблеми формування особистості професіонала зводиться до двох основних положень: 1) «особистість виявляється в професії» – в процесі вибору і опанування професії, професійного вдосконалення і реалізації особистості професіонала, визначення його місця в суспільстві, досягнення матеріальних і духовних цінностей, задоволення особистих пізнавальних інтересів; 2) «розвиток особистості в діяльності» – формування професійно орієнтованих якостей людини (її організму і особистісних рис), розширення сфери пізнання навколишнього світу і його смислового вмісту, розвиток форм і вмісту предмета спілкування [14, с. 119].

Е. Ф. Зеєр розглядає «Я-концепцію» професіонала як направленість його особистості та вмістище мотивів, ціннісних орієнтацій, професійних позицій, професійного самовизначення. При цьому на різних етапах становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, обумовлений характером провідної діяльності та рівнем професійного розвитку особистості [45]. Також на них здійснює неабиякий вплив соціокультурна ситуація розвитку професії та професіоналів і такі соціально-психологічні чинники професійного становлення як загальні уявлення про цінності професії (аксіологічний фактор) та соціальну значущість цієї професійної діяльності (феноменологічний фактор). До того ж, успішне професійне становлення вимагає розвинутої особистісної, професійної (предметної) та соціальної рефлексії, а також сформованості на її базі конструктивної

професійної самосвідомості, яка передбачає творче ставлення до аксіології та феноменології професії та особистісну самореалізацію у професійній діяльності.

Розглядаючи самовизначення як процес, В. Осьодло виділяє в його змісті феномени, які стосуються професійної діяльності: «ціннісні уявлення про професію, професійні знання, оцінювання значущості діяльності, співвідношення професійних цінностей із системою смисложиттєвих орієнтацій суб'єкта з іншими особистісними цілями і цінностями» [124, с. 94]. Ідентифікація професіонала детермінована культурними, соціальними, інформаційними, корпоративними та іншими факторами. Масовий професійний суб'єкт залежить від переважаючої в суспільстві провідної основи ідентифікації, яка в свою чергу зумовлена параметрами ситуації професійної ідентифікації: 1) стабільністю (стійке функціонування – конструктивна стабільність; застій – деструктивна стабільність); 2) мінливістю (конструктивна мінливість – розвиток, прогрес; деструктивна мінливість – руйнування, регрес); 3) визначеністю (однозначність законів перетворення ситуації); 4) фрустрованістю (конфліктність, стресогенність); 5) термінальністю (кризовість, хаотичність); 6) вітальністю (важливістю життєвого існування) [124, с. 113].

Використання наведених теорій професійного самовизначення та професійного становлення у якості методологічних основ дисертаційного дослідження полягає в тому, що вони дозволяють розглянути професіогенез ІТ-фахівця як закономірний процес, який має внутрішню логіку, поступовість і відповідні результати.

Чільне місце в дослідженні займає **парадигма творчої організації діяльності людини** у різних сферах, запропонована В.О. Моляко.

Автором постулюється, що поняття особистості принципово пов'язане з її творчим потенціалом та його неодмінною реалізацією в конкретній діяльності. Вчений розглядає професіонала як творчу особистість, що «володіє» стратегіями розв'язання нових задач, реалізує ці стратегії, здатна

внести відповідні зміни у свою діяльність залежності від конкретних умов та власних можливостей. за цими характеристиками фактично можна побачити три основні складові особистості як цілісної системи, а саме її інтелектуальні, вольові, емоційні якості, що об'єднані творчими здібностями. в зазначеному підході, звичайно, йдеться про варіант ідеальної моделі, яка має справу з незліченними варіаціями особливостей [109].

Науковцем запропоновано нову концепцію технічної обдарованості. Вона полягає в тому, що обдарованість – це певний потенціал можливостей, який індивідуально реалізується у професійній діяльності практично кожної людини. Зокрема, В.О. Моляко під обдарованістю розуміє системне утворення особистості, яке є координатором, регулятором, стимулятором творчої діяльності, сприяє знаходженню таких рішень, що дозволяють людині краще пристосовуватися до світу, оточення, інших людей і самого себе. На його думку, «обдарованість – це свого роду міра генетично і дослідно передбачених можливостей людини адаптуватися до життя» [108, с. 213]. За твердженням ученого, обдарованість виявляється в здатності особистості максимально пристосовуватися до світу, оточення, вирішення проблем у нових, непередбачених ситуаціях, які вимагають саме творчого підходу [108, с. 213-214].

Хоча В.О. Моляко [108] висловлює такі ідеї в межах концепції технічної обдарованості, вважаємо, що з метою розкриття сутності управлінського потенціалу можемо вичленити різні аспекти, в яких відбувається розгортання певних потенціалів досліджуваного нами феномену управлінського потенціалу. Цінним для нас є також наступне твердження вченого [108], що обдарованість є однією з найважливіших вищих психічних підсистем упорядкування системи «людина-світ» і нерозривно пов'язана з психічними функціями людини, зїї свідомістю, підсвідомістю, загальними установками і диспозиціями, особистісними структурами, емоційною сферою тощо. Такі міркування автора цілком екстраполюються на управлінські якості, оскільки в названій системі взаємодій важлива частка належить не

тільки взаємодії «людина-техніка» та «людина-знак», а також «людина-людина», в якій проявляється, розгортається й формується управлінський потенціал ІТ-фахівця.

Теоретичні підвалини для розгляду психологічних аспектів лідерства були представлені **особистісно-ситуаційною теорією лідерства** (Е. Вестбург [263], Ф. Фідлер [204], М. Кетс де Вріс [64]) та **концепцією ефективного лідерства** (Т.П. Чернявська, [165]). Ця теорія вперше запропонувала комплексний підхід до теорії лідерства, передбачивши існування низки чинників, від яких залежить формування і розвиток лідерських якостей, причому висновки базуються на ретельних наукових дослідженнях. Е. Вестбург [263] висунув ідею про те, що феномен лідерства зумовлений комбінацією чинників, зокрема, афективних (емоційних), інтелектуальних, мотиваційно-діяльнісних рис індивіда, а також специфічними умовами середовища, в яких діє людина. Головна ідея теорії полягає в тому, що успіх лідерства залежить від його здатності розуміти інших і процеси довкілля, тобто діяти правильно стосовно людей і середовища в міру їх зміни.

Особистісно-ситуаційна теорія була модифікована Ф. Фідлером [204] з урахуванням оцінки умов, в яких когнітивні ресурси (інтелект, досвід) впливають на ефективність дії груп. Задоволеність роботою і діями лідера в певних параметрах ситуації призводять до зміни мотивації, а ефективність стилю лідера залежить від важливості поставлених завдань і характеристик підлеглих. Найбільш ефективні керівники, на думку М. Кетс де Вріса [64], мають набір навичок в особистому (мотивація, впевненість в собі, енергія і особиста ефективність), соціальної (вплив, політична обізнаність, співчуття) і пізнавальної (концептуальне мислення і масштабне бачення) областях. Навички розглядаються як частина процесу, що впливає на потреби, емоції, стимули, уявлення про самого себе, здібності і знання; результатом взаємодії всіх змінних є поведінка і вчинки.

Згідно за Т.П. Чернявською [165], особливості ефективного лідерства в сучасному бізнесі включають: розуміння і ухваленняреальності; внутрішню

переконаність ентузіаста; свідому відповідальність;генерування актуальних для бізнесу змін і управління ними; здатність чіткопояснити людям своє бачення справи і добитися того, щоб підлеглі зробили цебачення реальністю, і не просто зробили, а з ентузіазмом; уміння перетворюватиконфлікт на продуктивну прихильність загальним цілям; уміння перетворювати«мінуси» на «плюси».

У підсумку необхідно зазначити, що проаналізувавши в огляді літератури теоретичні і емпіричні аспекти управлінського потенціалу, нами було визначені основні методологічні засади, на які ми далі спирались при дослідженні цього феномену у ІТ-фахівців, а саме: фундаментальні положення системного підходу, принципи теорії системи базових потреб особистості, здобутки теорій професійного самовизначення та професійного становлення, напрацювання парадигми творчої організації діяльності людини, положення особистісно-ситуаційної теорії лідерства та концепції ефективного лідерства.

Отже, створення системної моделі структури управлінського потенціалу ІТ-фахівця базувалось на певних методологічних принципах, які нами було розглянуто вище. Від цього перейдемо до формування системної моделі досліджуваного феномену. Адже завданням даного підрозділу є моделювання структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівців та визначення його системних характеристик.

При створенні теоретичної моделі структури управлінського потенціалу ми спирались на модель розвитку управлінського потенціалу як запоруки успішного функціонування підприємства, запропоновану вітчизняними авторами В.Я. Маречик та С.М. Невмержицькою [90], які є наступними: лідерський потенціал, інтелектуальний потенціал, комунікативний потенціал, емоційний капітал, соціальний потенціал, особистісна зрілість, цінності. Зазначена модель є однорівневою, адже згідно за концепцією, яку запропонували В.Я. Маречик, С.М. Невмержицька всі структурні компоненти управлінського потенціалу є рівнозначними. На нашу

думку, модель управлінського потенціалу має бути ієрархічною – тобто мати декілька рівнів організації та каузальною, тобто мати причино-наслідкові взаємовідношення, а її склад має характеризуватись дещо іншими компонентами, які нами було запроваджено у підрозділі 1.1 при формулюванні визначення управлінського потенціалу.

На рисунку 2.1 наведено прототип системної каузальної моделі у вигляді шляхової діаграми, що являє собою теоретичну модель зазначеного феномену. У процесі використання математичного методу моделювання регресійними рівняннями нами буде здійснено емпіричну верифікацію цієї моделі.

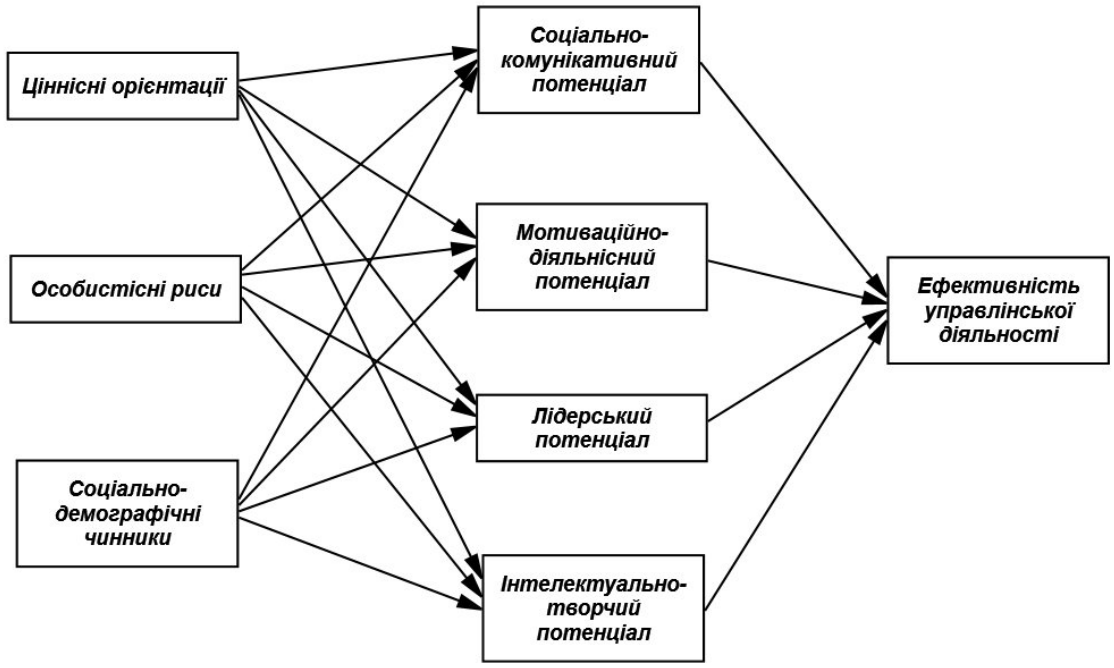

Рис. 2.1. Теоретична системна модель структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця.

Шляхова діаграма складається з восьми умовних блоків: «Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Мотиваційно-діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний

потенціал» та власне «Ефективність управлінської діяльності». Для кожного блоку шляхової діаграми пропонуються параметри, що описують цей блок, а також психодіагностичні інструменти для їх визначення:

- *блок соціально-демографічних чинників*: вік, стать, освіта, країна проживання. Ці параметри визначались за допомогою **спеціально створеної анкети**;

- *блок особистісних рис*: нейротизм, екстраверсія, відкритість до досвіду, доброзичливість, сумлінність. Ці параметри визначались за допомогою методики **NEO-PI-R**;

- *блок ціннісних орієнтацій:* орієнтація на підтримку, орієнтація на відповідність, орієнтація на незалежність, орієнтація на альтруїзм, орієнтація на керівництво, орієнтація на структуру, орієнтація на різноманітність. Ці параметри визначались за допомогою авторського опитувальника – **методики вивчення ціннісних орієнтацій**, побудованого на основі методу суб'єктивного шкалювання;

- *блок інтелектуально-творчого потенціалу:* широта мислення, здатність до комплексної візії, здатність до прогнозування, здоровий глузд, практичне мислення, вміння розставляти пріоритети, інноваційність. Ці параметри визначались за допомогою авторської діагностичної процедури – **методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу** в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру), організованих як вирішення конкретних ситуацій;

- *блок лідерського потенціалу:* орієнтація на людей, орієнтація на задачі, зовнішня орієнтація, внутрішня орієнтація. Ці параметри визначались за за допомогою авторської діагностичної процедури – **методики вивчення лідерського потенціалу** в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру), організованих як вирішення конкретних ситуацій;

- *блок мотиваційно-діяльнісного потенціалу:* стремління до успіху, стремління до якості, стремління до навчання; невпевненість у своїх діях, пошук виклику, рішучість, цілеспрямованість, стремління до ризику. Ці

параметри визначались за допомогою авторського опитувальника – **методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу**, побудованого на основі методу суб'єктивного шкалювання;

- *блок соціально-комунікативного потенціалу*: здатність до впливу, прямота у спілкуванні, асертивність, передбачливість. Ці параметри визначались за допомогою авторського опитувальника, побудованого на основі методу суб'єктивного шкалювання. А також параметри: вміння презентувати результати, здатність враховувати інтереси інших, відповідальність, які визначались в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру), організованих як вирішення конкретних ситуацій. Зазначений авторський опитувальник і комплекс групових вправ становили разом **методику вивчення соціально-комунікативного потенціалу**;

- *блок ефективності управлінської діяльності* – цей блок складався з одного інтегрального показника, який визначався за допомогою експертної оцінки, побудованої на основі **системи грейдів**.

Виходячи з методології побудови шляхових діаграм можна зазначити, що змінні, які складають блоки соціально-демографічних чинників, особистісних рис та ціннісних орієнтацій є екзогенними, або предикторами, змінні, які входили до блоків інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу виступали одночасно як екзогенними (предикторами), так і ендогенними (критеріальними) змінними, і блок управлінського потенціалу містив результуючу ендогенну змінну.

Таким чином розроблена системна модель поставленої проблеми, яка представлена у вигляді шляхової діаграми. Для її восьми умовних блоків («Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Мотиваційно-діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» та власне «Ефективність управлінської діяльності»)

запропоновано параметри та відповідні методичні підходи, які дають можливість розглядати управлінській потенціал як системний психологічний феномен.

Отже, розглянувши методологічні основи організації емпіричного дослідження управлінського потенціалу, а саме: фундаментальні положення системного підходу, принципи теорії системи базових потреб особистості, здобутки теорій професійного самовизначення та професійного становлення, напрацювання парадигми творчої організації діяльності людини, положення особистісно-ситуаційної теорії лідерства та концепції ефективного лідерства – нами була створена системна модель даного феномену. Для її восьми умовних блоків («Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Мотиваційно-діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» та власне «Ефективність управлінської діяльності») запропоновано параметри та відповідні методичні підходи, які дають можливість розглядати управлінській потенціал як системний психологічний феномен.

2.2. Соціально-демографічна структура вибірки та психодіагностичний інструментарій.

На базі інтернаціональної рекрутінгової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних IT-компаній, досліджено 182 фахівців. У дослідженні взяли участь спеціалісти обох статей (чоловіки – 79,7%, жінки – 20,3%) у віці від 29 до 54 років. 84 особи представляють Україну (46,2%), 11 осіб – Польщу (46,2%), 27 осіб – Румунію (14,8%) і 60 осіб – Росію (33,0%). Всі вони мають вищу технічну освіту. Випробовувані були мотивовані до участі в дослідженні отриманням зворотного зв'язку у вигляді надання результатів кожному випробуваному і необхідних роз'яснень. Рівень концентрації піддослідних можна

охарактеризувати як достатній, оскільки дослідження проходило на протязі чотирьох годин у робочий час: одну годину займало психодіагностичне тестування з використанням опитувальників, три голини займала процедура вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технологія асесмент-центру).

Психодіагностичний інструментарій для вивчення ІТ-фахівців наведено нижче за текстом дисертаційного дослідження.

Основним психодіагностичним інструментом було обрано **особистісний опитувальник NEO-PI-R** (англ. *Revised NEO Personality Inventory* – переглянутий особистісний опитувальник NEO), який розглядає людину за моделлю Великої п'ятірки рис особистості (англ. *Big Five* – Велика П’ятірка). Зазначений опитувальник дає можливість детально розглянути блок особистісних рис структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця. Крім того, NEO PI-R також дозволяє отримати інформацію про шість підкатегорій кожної особистої риси Big Five (так званих субфакторів, підшкал, чи фасеток) [238]. Методика дозволяє побудувати класифікацію індивідів, що описуються певним набором числових характеристик, і дає можливість отримати детальний і стійкий в часі «портрет» людини, що містить специфічні поєднання різноманітних особистісних рис та їхніх підкатегорій [121].

Історично розвиток NEO PI-R розпочався у 1978 році з публікації опитувальника особистості під авторством П.Т. Кости і Р.Р. Маккрея. Ці дослідники опублікували три оновлені версії свого опитувальника особистості у 1985, 1990 та 2010 роках, які називаються NEO PI , NEO PI-R, та NEO PI-3, відповідно [241]. Переглянуті опитувальники кожного разу супроводжуються оновленими нормами.

Запропоновані опитувальники мають як довші, так і коротші версії. Повний опитувальник NEO PI-R складається з 240 пунктів і дозволяє надати детальну оцінку кожному фактору, а також кожному субфактору (підшкали) Тоді як більш короткий варіант опитувальника NEO-FFI (англ. NEO Five-

Factor Inventory – NEO пятифакторный опросник) має лише 60 пунктів (12 пунктів на кожний фактор). Вся серія опитувальників NEO спочатку була розроблена для для дослідження дорослих чоловіків і жінок без відкритої психопатології. Також було встановлено, що вони можуть бути застосовані для дітей.

Як діагностичний інструмент опитувальник добре зарекомендував себе для крос-культуральних досліджень, які підтверджують спільність структури особистості у представників різних культур [198]. Авторами російськомовної версії є В.Е. Орел, А.А. Рукавішников та І.Г. Сенін (Ярославський держуніверситет, Росія) і Т.А. Мартін (Саскаханна університет, США) [120]. Зазначена версія використовувалась для дослідження ІТ-фахівців із України та Росії. Версія польською мовою використовувалсь для ІТ-фахівців із Польщі [219]. Версія румунською мовою використовувалсь для ІТ-фахівців із Румунії [221].

Використані версії враховують для обрахунків стать і вік випробуваного і використовують в якості шкали – стандартної шкали в Т-балах. Для цієї щкали популяційною нормою є значення у 50 Т-балів і стандартне відхилення у 10 Т-балів, що характеризує відповідні значення кожного з параметрів (факторів і субфакторів). Отримані в результаті тестування індивідуальні оцінки і є ступіню вираженості певної особистісної характеристики. Найвиразніше особистісні риси, що вимірюються шкалами опитувальника NEO, виявляються у індивідів, що мають вкрай низькі і вкрай високі оцінки, які означають високу ступінь ймовірності її проявів (маються на увазі відмінності хоча б на 10 Т-балів від нормативно-популяційного значення, тобто нижче 40 Т-балів або більше 60 Т-балів за шкалою чи підшкалою) [198].

Набір основних параметрів пятифакторної моделі складається з наступних факторів: N (Нейротизм), E (Екстраверсія), O (Відкритість досвіду), A (Доброзичливість), C (Сумлінність).

N (Нейротизм) розуміється як негативна емоційність, що виявляється в чутливості індивіда до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього фактора знаходяться «реактивні» особистості, що відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. Вони відчувають велику кількість негативних переживань, є тривожними, дратівливими, схильними до поганого настрою, схильні все бачити в чорному світлі, а також менш задоволені життям, ніж інші люди. На іншому полюсі знаходяться індивіди, які мають тенденцію ставитися до життя більш раціонально і спокійно, ніж більшість людей.

E (Екстраверсія) – фактор, що виявляється в спрямованості на зовнішній або внутрішній світ. Екстраверти відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю, пошуком нової потужної зовнішньої стимуляції. Екстраверти схильні до лідерства, більш фізично і вербально активні, доброзичливі, веселі, оптимістичні. Інший полюс фактора представлений інтровертом, для якого характерна тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізм.

O (Відкритість досвіду). Цей фактор виявляється в відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Тут присутній інтерес як до внутрішнього світу особистості, так і до того, що відбувається в світі зовнішньому.Відкриті досвіду люди мають широкі інтереси, розвинену фантазію, гнучкий розум, оригінальність і естетичну чутливість, їх приваблює все нове, незвичайне. У найширшому сенсі їх можна назвати дослідниками. Вони відкриті для нових підходів, шляхів вирішення проблем, відрізняються схильністю до самоаналізу і рефлексії. Протилежність цим людям складають закриті досвіду індивіди. Їх відрізняють обмежені інтереси. Такі особистості сприймаються як пересічні, «зручні», консервативні.

Четвертий фактор – *A (Доброзичливість).* Доброзичливість чи схильність до згоди - міра соціоцентризму (часто говорять - альтруїзму) як протилежності егоцентризму. На одному кінці цього континууму розташовується «конформіст», схильний підпорядковувати особисті потреби

потребам групи, швидше за приймає норми групи, ніж наполягає на власних принципах. Гармонійні стосунки з іншими більш важливі для «конформіста», ніж відстоювання, наприклад, особистої думки. Цю рису також називають «приємним характером», що виявляється в довірі до людям, доброзичливості, уникненні конфліктів. Інший кінець континууму представляє людина, «кидає виклик». він більш зайнятий своїми персональними принципами і потребами, ніж нормами і інтересами групи. Вона відрізняється схильністю створювати проблеми для інших, певною агресивністю, байдужістю, жорсткістю, ворожістю до інших.

П’ятий фактор – *С (Сумлінність).* Цей фактор, що виражає ступінь свідомого контролю з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю. Один його полюс представлений такими якостями, як високе самовладання, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність, точність в роботі, орієнтація на завдання. Всі ці риси сприяють зосередженню індивіда на особистісних і професійних цілях. В результаті виникає тип особистості, яку можна назвати «сфокусованою», або односпрямованою. Інший полюс представлений «мінливою» людиною, яка легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, люблячою експериментувати, мало зосередженою на меті, часто гедоністом і в цілому відрізняється низьким рівнем цілеспрямованої поведінки. Вона є гнучкою, легко кидає розпочату справу, так само легко захоплюється іншими ідеями, справами або людьми. Вона слабо контролює власні імпульси [218].

У свою чергу більш диференційований набір даних відповідно до підшкал (фасеток) кожного з факторів містить наступні параметри – всього 30 субфакторів:

– у структурі фактору N (Нейротизм) виділяються субфактори: N 1 (Тривожність) N 2 (Ворожість), N 3 (Депресія), N 4 (Рефлексія), N 5 (Імпульсивність), N 6 (Вразливість);

– у структурі фактору Е (Екстраверсія) виділяються субфактори: Е 1 (Сердечність), Е 2 (Товариськість), Е 3 (Наполегливість), Е 4 (Активність), Е 5 (Пошук збудження), Е 6 (Позитивні емоції);

– у структурі фактору О (Відкритість досвіду) виділяються субфактори: О 1 (Фантазія), О 2 (Естетика), О 3 (Почуття), О 4 (Дії), О 5 (Ідеї), О 6 (Цінності);

– у структурі фактору А (Доброзичливості) виділяються субфактори: А 1 (Довіра), А 2 (Чесність), А 3 (Альтруїзм), А 4 (Поступливість), А 5 (Скромність), А 6 (Чуйність);

– у структурі фактору С (Сумлінність) виділяються субфактори: С 1 (Компетентність), С 2 (Організованість), С 3 (Слухняність до обов'язків), С 4 (Прагнення до досягнень), С 5 (Самодисципліна), С 6 (Обміркування вчинків) [19, 198].

Існують дві різні форми для версії NEO PI-R, перша – у вигляді самостійних відповідей досліджуваного – самозвіту (форма S), друга – у вигляді звіту про досліджуваного з боку спостерігачів (форма Р). Обидві форми складаються з 240 пунктів, на які відповіді даються за п'ятибальною шкалою Лікерта. Існують паперові та комп'ютерні версії обох форм. В нашому дослідженні використовувалась форма самозвіту (форма S) у вигляді комп’ютерної версії. Відповідно до посібника NEO PI-R заповнення досліджуваним повної версії опитувальника має тривати від 30 до 40 хвилин. Р.Р Мак-Крей та П.Т. Коста не рекомендують оцінювати протоколи дослдження, якщо у ньому відсутні відповіді більш ніж 40 пунктів.Також слід інтерпретувати з великою обережністю результати, в яких зустрічається установка на суцільну згоду з пунктами опитувальникам, чи, навпаки, суцільне заперечення їх [198].

Що стосується конструктної валідності, то внутрішня узгодженість NEO PI-R для факторів та субфакторів оцінювалась на вибірці 1539 осіб [241]. Внутрішня узгодженість NEO PI-R є високою, зокрема критерій α Кронбаха для фактора N (Нейротизм) складає α = 0,92, для

фактора Е (Екстраверсія) складає α = 0,89, для фактора О (Відкритість до досвіду) складає α = 0,87, для фактора А (Доброзичливість) α = 0,86, для фактора С (Сумлінність) α = 0,90. Внутрішня узгодженість субфакторів (фасеток) коливалася від α = 0,56 до α = 0,81. Внутрішня узгодженість NEO PI-3 релевантна до такої у NEO PI-R, причому значення критерію α Кронбаха варіюється від α = 0,89 до α = 0,93 для п'яти базових факторів. Внутрішній коефіцієнт узгодженості для субфакторів останньої версії опитувальника NEO є меншою, значення критерію α Кронбаха знаходиться в межах від 0,54 до 0,83. [241]

Також було встановлено, що надійність повторного тестування для NEO PI-R, є задовільною. Ретестова надійність ранньої версії NEO через три місяці становить: для фактора N (Нейротизм) r = 0,87, для фактора Е (Екстраверсія) r = 0,91, для фактора О (Відкритість до досвіду) r = 0,86. [240] Надійність повторного тестування для періоду протягом більше шістьох років, як повідомляється в керівництві NEO PI-R, було наступним: для фактора N (Нейротизм) r = 0,83, для фактора Е (Екстраверсія) r = 0,82, для фактора О (Відкритість до досвіду) r = 0,83, для А (Доброзичливість) r = 0,63, С (Сумлінність) r = 0.79. Коста і Мак-Крей відзначили, що ці висновки не тільки демонструють хорошу надійність оцінки доменів (факторів), але і їх стабільності (серед осіб старше 30 років). Результати, виміряні за шість років, варіювалися лише незначно більше, ніж оцінки, розраховані на кілька місяців [241]. Виявлено, що психометричні властивості шкал NEO PI-R є достатньо стабільними у розрізі різних вікових груп, культур і методів вимірювання [242].

Методика вивчення ціннісних орієнтацій. Для дослідження блоку ціннісних орієнтацій була створена авторська методика на основі субективного шкалювання за типом методики дослдження самооцінки Дембо-Рубинштейн. Методика запропонована С. Я. Рубинштейн (1970) для дослідження самооцінки. У ній використане приймання Т. Дембо, за допомогою якого виявлялися уявлення обстежуваного про своє щастя.

Зазначена методика являє собою техніку суб'єктивного шкалирования, тобто показує, яким себе вважає індивід, а також композитну шкалу – яким, на його думку, він виглядає в цілому. У цьому випадку за основу був обраний цей підхід, оскільки він є ефективною психодиагностичною процедурою кількісного і якісного індексування значень при вимірі емоційного відношення індивіда до об'єктів, при аналізі соціальних установок, ціннісних орієнтацій, суб'єктивно-особистісного змісту, відмінності аспектів самооцінки тощо [101].

Шкалювання проводилось за наступними параметрами, які характеризували орієнтації на певний тип цінностей: *орієнтація на підтримку, орієнтація на відповідність, орієнтація на незалежність, орієнтація на альтруїзм, орієнтація на керівництво, орієнтація на структуру, орієнтація на різноманітність*. Загальна кількість параметрів становила сім типів ціннісних орієнтацій.

ІТ-фахівцям було представлено методику у вигляді таблиці, в якій необхідно було за 5-бальною шкалою оцінити виразність кожного типу цінності у їхній професійній діяльності (особисто для себе): 4 – найвищий пріоритет цінності; 3 – є однією з важливих цінностей; 2 – середній пріоритет цінності; 1 – є малоцінною; 0 – не є цінністю взагалі. Результати дослідження за методикою репрезентуються у вигляді профілю за параметрами цінностей, а також розраховується композитна (інтегральна) шкала, яка характеризує загальний рівень орієнтування на цінності для досліджуваних, який розраховується як середнє арифметичне значення за усіма сьомома типами ціннісних орієнтацій.

Нижче розглянуто теоретичні основи, ґрунтуючись на яких створено методику дослідження ціннісних орієнтацій – розкрито зміст кожного типу ціннісних орієнтацій і зазначено які описові характеристики запропоновано досліджуваному, для того, щоб він оцінив особисто для себе виразність кожного типу цінності у власній професійній діяльності.

Орієнтація на підтримку. Як зазначають А.Г. Максименко, Н.Д. Чуприна, в організаціях, які орієнтовані на підтримку, існує організаційний клімат, заснований на взаємній довірі між індивідом і організацією. Люди вважають, що їх цінують, як людські істоти, а не лише як гвинтики в машині або за внесок у задачу. Корпоративна культура, що орієнтована на підтримку, проявляє теплоту, батьківську турботу і навіть любов, а не тільки управляє, використовуючи ентузіазм працівників. Людям подобається йти на роботу, не тільки тому, що їм подобається їхня робота, але й тому, що вони піклуються про людей, з якими вони працюють. Тому що вони відчувають турботу, вони більш людяні в їх взаємодіях з іншими людьми: клієнтами, постачальниками, громадськістю, а також їх колегами. Негативними сторонами такої культури, є те, що працівники схильні до ухилення від конфліктів і тим самим працівники ухиляються від вирішення складних питань [88].

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим відчувати підтримку і підбадьорення інших, їх повагу і визнання за докладені зусилля. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на підтримку, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є важливою цінність підтримки з боку колег, емоційної теплоти, батьківської турботи і взаємної довіри в організації?».*

Орієнтація на відповідність. За визначенням Н. Щербак [174], орієнтацію на відповідність характеризує стремління до гармонії. Орієнтація на відповідність різних аспектів, сторін життєдіяльності організації (незалежно від того чи ефективні вони чи ні, але головним є не порушувати рівновагу стосовно тих відносин, що склалися). Таким чином, при зазначеній ціннісній орієнтації в індивідуальному стилі активності домінують не внутрішні його умови, які лише забезпечують індивідуальну своєрідність діяльності та її регулювання, а орієнтація на відповідність зовнішнім вимогам. Індивідуальний стиль активності суб'єкта — це шлях «по-своєму» творчого пізнання і перетворення середовища, діяльності й самого себе

Суб’єктність формується і розвивається найбільш інтенсивно як орієнтація на відповідність вимогам діяльності і середовища [133].

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим дотримуватися діючих правил і переконань, відповідати очікуванням і в цілому вести себе пристойно і коректно. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на відповідність, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є цінним, щоб Ви і Ваші колеги відповідали вимогам, що склалися в організації, в незалежності від ефективності цих вимог?».*

Орієнтація на незалежність. На думку Т.П. Чернявської, орієнтація на незалежність у менеджера пов'язана зі свободою дій, із творчою роботою, впевненістю у собі. Орієнтація на незалежність – це здатність самостійно вирішувати важкі завдання і приймати чужу точку зору, корисну для справи. [166]. В свою чергу, Ф.А. Хайєк [160] стверджує, що особиста незалежність дозволяє людині найбільш продуктивно розпорядитися своїм інноваційним потенціалом.

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим робити те, що хочуть і так, як вони хочуть. У своїй поведінці вони не залежать від чужих бажань. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на незалежність, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є цінним самостійно вирішувати важкі завдання в організації, мати свободу дій та незалежність у прийняті рішень?».*

Орієнтація на альтруїзм. Т Т.Парсонс приділяв принципове значення проявам альтруїзму в організації, визначаючи в якості «заключного центрального критерію» професійної ролі альтруїстичну мотивацію праці [249]. Сучасні автори, вказують, що установка фахівців на альтруїзм, як найцінніша громадська та професійна мотивація, наявність якої характеризує зрілу особистість та висококваліфікованого працівника зокрема у сфері «людина-людина» [76]. Альтруїзм – безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших; протилежність егоїзму. Це різновид самозречення, це свідоме,

нехай і короткочасне обмеження власного егоїзму [7]. Відповідно до Л.Е. Орбан-Лембрик [119] альтруїзм — надання допомоги, що не пов'язане свідомо із власними егоїстичними інтересами; вчинки, спрямовані на благо іншої людини; допомога іншому, що здійснюється без винагороди, без свідків, ціною можливих власних втрат.

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим брати участь в житті інших, допомагати їм і покращувати їх долю. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на альтруїзм, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є важливим виявляти безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших в організації, здійснювати допомогу іншому без винагороди, без свідків, ціною можливих власних втрат?».*

Орієнтація на керівництво. За визначенням Т.П. Чернявської, орієнтація на керівництво – це уміння знаходити і мотивувати людей, здатних реалізовувати поставлені цілі. Це – мобілізація власних сил і зусиль власної команди на досягнення цілей [165]. Вважається, що дана орієнтація, поряд з орієнтацією на різноманітність є «м'якою» (на противагу «твердим» орієнтаціям, наприклад, орієнтації на структуру) і відбиває скоріше характеристики процедур в організації, акценти в здійсненні діяльності та набір правил здійснення діяльності, що встоявся. Адже тому пріоритетним напрямком у розвитку кар'єри для молодих фахівців є орієнтація на керівництво [265].

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим керувати іншими, бути відповідальним за поведінку інших і мати відповідний статус і авторитет. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на керівництво, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є цінними правила в організації, які дозволяють Вам мобілізувати власні сили і зусилля власної команди знаходити і мотивувати людей, здатних реалізовувати поставлені цілі?».*

Орієнтація на структуру. Як вже зазначалось вище, орієнтація на структуру – це т. зв. «тверді» орієнтації, які являють собою лише малу частину орієнтацій, необхідних для того, щоб бути успішним на практиці [181]. Орієнтовані на структуру працівники прагнуть жорсткого структурування роботи, для нихважливим є порядок, планування, процедури, тобто високий рівеньорганізованості [134].

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим перебувати у впорядкованій, структурованій обстановці, тримати все під контролем і знати, чого можна очікувати. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на структуру, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є важливим є дотримання жорсткого структурування та планування процедур роботи в організації, тобто високий рівень її упорядкованості?».*

Орієнтація на різноманітність. За визначенням О.Г. Ратушняк та Н.С. Яненко працівники, які потребують постійних змін, різноманіття цілей та завдань, нових ініціатив є такими, що виявляють орієнтацію на різноманітність [134].

Відповідно, фахівці, що керуються цією ціннісною орієнтацією, вважають важливим відчувати різноманітність, що не застрявати в одній ситуації або завдання. Люблять зайнятися чимось новим, люблять несподіванки. Отже, пункт, який описував ціннісну орієнтацію на різноманітність, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є цінними постійних змін, різноманіття цілей та завдань, нових ініціатив в організації?».*

Таким чином, нами розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено методику вивчення ціннісних орієнтацій, і зокрема сформульовано пункти даної методики та варіанти відповідей на зазначені пункти. Психометричний аналіз авторської методики вивчення ціннісних орієнтацій наведено у наступному підрозділі.

Методика вивчення інтелектуально-творчого потенціалу. Весь спектр параметрів інтелектуально-творчого потенціалу (загальна кількість параметрів становила вісім аспектів інтелектуально-творчого потенціалу), а саме: *широта мислення, здатність до комплексної візії, здатність до прогнозування, здоровий глузд, практичне мислення, вміння розставляти пріоритети, інноваційність* – визначались за допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру). Запропоновано методику моделювання колективної діяльності, завдяки якої можна отримати інформацію про типові способи поведінки людини в групі. Використовується метод спостереження за учасниками, дані фіксуються на спеціальних бланках, а також використовується відеозапис.

Процедура спостереження. Спостереження проводиться діагностом-спостерігачем і фасилітатором. Число випробовуваних – не більше восьми-десяти чоловік. Час, необхідний для спостереження, складає близько трьох годин (включно з 10-хвилинною перервою).

Устаткування і матеріали, необхідні для спостереження: круглий стіл, чисті аркуші паперу для випробовуваних, таймер і бланки спостереження для експертів. процедура спостереження включає в себе три групових вправи: знайомство, дискусію, виступ.

Знайомство – вправа, що передує початку групової роботи. Полягає в самопрезентації кожного учасника групи в ролі ділового партнера. Вправа дає можливість первинної діагностики комунікативних якостей і сприяє створенню доброзичливої атмосфери в групі. Під час самопрезентації активізується процес самосвідомості менеджера, що спонукає його до виходу до рефлексивної позиції по відношенню до себе і своєї діяльності. Знайомство дає кожному учаснику можливість апробації вербальних і невербальних способів самоподачі, орієнтуючись на психологічний стан групи, на очікування, що пред'являються групою до учасника в контексті ділового спілкування.

Інструкція учасникам на етапі знайомства: «Ми приступаємо до групових вправ. Для того щоб наша робота була продуктивною, нам необхідно познайомитися. Прошу кожного розповісти про себе, дотримуючись такої схеми: ім'я, освіта, діловий досвід, сім'я, хобі. Час для самопрезентації кожного учасника – не більше трьох хвилин». Фасилітатор також бере участь в процедурі знайомства, представляючись першим.

Групова дискусія – вправа, що моделює типову ситуацію групового прийняття управлінських рішень. Досить жорсткі умови цього завдання вимагають від піддослідних актуалізації здатності до розуміння вербальної і невербальної експресії, здатності передбачати логіку розвитку подій. Успішне виконання завдання залежить також від сформованості професійних умінь менеджера: вміння мобілізувати і використовувати ресурси групи для досягнення результату; вміння уважно слухати, знаходити компроміс із співрозмовником, знаходити конструктивні шляхи виходу з конфліктів; вміння цілеспрямовано впливати на думку і поведінку інших людей; вміння розподіляти і контролювати порядок і регламент роботи.

Інструкція учасникам на етапі дискусії: «Ми приступаємо до наступного етапу роботи. Зараз вам буде запропонована тема для дискусії. Протягом 40 хвилин Ви будете обговорювати запропоновану тему. Після закінчення зазначеного часу вам необхідно прийняти загальне для групи рішення. Рішення повинно бути в письмовому вигляді і задовольняти всіх членів групи ». Після озвучування інструкції фасилітатор роздає учасникам надруковану на аркушах тему для дискусії, включає таймер. Фасилітатор не приймає участі в дискусії і не відповідає на питання після включення таймера.

Після закінчення групової дискусії спостерігачі збирають чернетки учасників, а також лист з груповим рішенням. Якщо група справляється із завданням достроково, можна поставити їй запитання: «Ви відмовляєтеся від поліпшення групового результату?» У разі якщо відведений час закінчується,

а учасники не можуть прийти до єдиного рішення, можна задати їм питання: «Я можу констатувати, що група не впоралася із завданням? »

Після групової дискусії оголошується 10-хвилинну перерву.

Виступ – вправа, яка створюватиме ситуацію підготовки та презентації публічного повідомлення на задану тему. Дана вправа направлено на діагностику поведінкового досвіду виступу перед аудиторією. Доповідач реалізує вміння впевнено говорити, вміння ефективно використовувати невербальні засоби спілкування. Слухачі – вміння уважно слухати, розуміти сенс усного повідомлення, ставити уточнюючі питання відповідно до змісту повідомлення. Необхідність вибору кращого виступу привносить у вправу дух змагальності, підвищує мотивацію випробовуваних.

Інструкція учасникам на етапі виступу: «Приступаємо до завершального етапу нашої роботи. Зараз вам буде озвучена тема, єдина для всіх. Вам необхідно протягом 10 хвилин підготувати 3-хвилинне повідомлення на задану тему. Через 10 хвилин ми приступимо до прослуховування ваших доповідей. Члени групи можуть задавати уточнюючі питання, що стосуються суті доповіді. Після заслуховування всіх доповідей група вибирає найкращий виступ». Фасилітатор роздає тему доповіді, надруковану на аркушах, папір для роботи, включає таймер. В процесі виступу доповідачів фасилітатор стежить за часом.

Спостереження проводиться за кожним з випробовуваних на всіх етапах групової роботи. У спеціальних бланках фіксуються індикатори (поведінкові прояви). Індикатори: факти і особливості поведінки (категорії, що описують цілісні поведінкові патерни: «критикує», «уточнює», «не розуміє суті питання», «перебиває» тощо). Індикатори можуть свідчити як про високий ступінь прояву якості, так і про низьку.

Можливості спостереження індикаторів, на підставі яких робиться висновок про ступінь прояву тих чи інших умінь ІТ-фахівця, залежить від процедури. Однак кожне вміння можна оцінити (в тому або іншому ступені)

в кожній з трьох процедур. Перелік індикаторів (поведінкових проявів), що фіксуються в процесі спостереження, наведено нижче.

Всі індикатори оцінювались за чотирьохбальною шкалою: 0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий. Результати дослідження за методикою репрезентуються у вигляді профілю за параметрами інтелектуально-творчого потенціалу, а також розраховується композитна (інтегральна) шкала, яка характеризує загальний рівень активності інтелектуально-творчого потенціалу, який розраховується як середнє арифметичне значення за усіма вісьма аспектами мотиваційно-діяльнісного потенціала.

Широта мислення: 0 – не здатний (-а) охопити все питання повністю, а також упускає в той же час і всі необхідні для справи подробиці; 1 – охоплює лише деякі питання повністю, тримає у фокусі своєї уваги лише деякі подробиці; 2 – здатний (-а) охопити більшість питань повністю, а також тримає у фокусі своєї уваги важливі для справи подробиці; 3 – здатний (-а) охопити все питання повністю, не упускаючи в той же час і необхідних для справи подробиць.

Здатність до комплексної візії: 0 – Калейдоскопічне уявлення про проблему, яка кардинально не сприймається як щось цілісне; 1 – здатний (-а) бачити проблему фрагментарно, виявляти деякі взаємозв'язки частин проблеми; 2 – здатний (-а) цілісно бачити основні аспекти проблеми, виявляти основні взаємозв'язки частин проблеми; 3 – здатний (-а) бачити проблему, як ціле, що складається з частин, виявляти всі взаємозв'язки цих частин.

Здатність до прогнозування: 0 – не здатний (-а) прогнозувати власну поведінку та враховувати її наслідки; 1 – здатний (-а) подумки програвати лише окремі варіанти дій та частково враховувати їх наслідки ; 2 – здатний (-

а) подумки програвати деякі варіанти дій та відчувати той смисл, який їх певні наслідки можуть мати для навколишніх людей та для нього самого; 3 – здатний (-а) подумки програвати різноманітні варіанти дій та відчувати той смисл, який їх наслідки можуть мати для навколишніх людей та для нього самого.

Здоровий глузд: 0 – не здатний (-а) ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості; 1 – здатний (-а) іноді ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості; 2 – здатний (-а) ухвалювати більшою частиною розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості; 3 – здатний ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості.

Практичне мислення: 0 – занурений (-а) в себе, витає в хмарах, не звертає уваги на повсякденні, житейски важливі аспекти проблеми; 1 – погано розбирається в житейски важливих речах, нераціонально оцінює обставини і оточуючих людей; 2 – досить добре розбирається в житейски важливих речах, прагматично оцінює більшу частину обставин, з якими стикається; 3 – відмінно розбирається в житейски важливих речах, тверезо і прагматично оцінює обставини і оточуючих людей.

Вміння розставляти пріоритети: 0 – не здатний (-а) визначати порядок вирішення завдань, проблем, питань навіть при допомозі інших осіб; хапається за другорядне; 1 – потребує допомоги у визначені пріоритетів, не завжди розділяє основні аспекти проблеми; 2 – визначає порядок вирішення завдань, виділяє основні приоритети; розділяє основні аспекти проблеми; 3 – здатний (-а) визначати порядок вирішення найважливіших, пріоритетних, переважаючих завдань, проблем, питань; вміє виділяти для себе головне і другорядне.

Інноваційність: 0 – не здатний (-а) до творення, впровадження та використання інновацій у процесі вирішення завдань, спроможний (-а) вирішувати проблеми тільки стандартним шляхом, критично ставиться до нового досвіду; 1 – потребує допомоги у творенні, впровадженні та

використанні інновацій у процесі вирішення завдань, з обережністю ставиться до нового досвіду, нестандартних рішень; 2 – здатний (-а) до творення, впровадження та використання деяких інновацій у процесі вирішення завдань, приймати нестандартні рішення, виявляє певну відкритість до нових знань; 3 – здатний (-а) до творення, впровадження та використання широкого кола інновацій у процесі вирішення завдань, спроможний (-а) вирішувати проблеми нестандартним шляхом, виявляє відкритість новому досвіду.

Таким чином, нами розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено методику вивчення інтелектуально-творчого потенціалу і, зокрема, запропоновано перелік індикаторів (поведінкових проявів), що фіксуються в процесі спостереження та категорії оцінки. Психометричний аналіз авторської методики вивчення вивчення інтелектуально-творчого потенціалу наведено у наступному підрозділі.

Методика вивчення лідерського потенціалу. Весь спектр параметрів лідерського потенціалу, а саме: *зовнішня орієнтація, орієнтація на задачі, внутрішня орієнтація, орієнтація на людей* – визначались за допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру). Загальна кількість параметрів становила чотире аспекти мотиваційно-діяльнісного потенціалу

Всі індикатори оцінювались за чотирьохбальною шкалою. Результати дослідження за методикою репрезентуються у вигляді профілю за параметрами лідерського потенціалу, а також розраховується композитна (інтегральна) шкала, яка характеризує загальний рівень активності лідерського потенціалу, який розраховується як середнє арифметичне значення за усіма вісьма аспектами лідерського потенціала.

Зовнішня орієнтація. Таке лідерство полягає у створенні внеску у налагодження сприятливих відносин із зовнішніми партнерами і базується на сукупності взаємовідносин к клієнтами (0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного

індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий).

Орієнтація на задачі. Таке лідерство характеризується прагненням до досягнення реальних результатів, до дотримання термінів і виконання обіцянок (0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий).

Внутрішня орієнтація. Таке лідерство полягає у постійному прагненні поліпшити що-небудь, враховуючи при цьому всі аспекти, що стосуються справи, орієнтації на внутрішнього клієнта (0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий).

Орієнтація на людей. Таке лідерство характеризується розглядом людських ресурсів як основних чинників успіху і спрямоване на залучення, розвиток і мотивацію людей в організації, на довіру між керівництвом і працівниками, на хороші робочі стосунки (0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий).

Таким чином, нами розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено методику вивчення лідерського потенціалу і, зокрема, запропоновано перелік індикаторів (поведінкових проявів), що фіксуються в процесі спостереження та категорії оцінки. Психометричний аналіз

авторської методики вивчення лідерського потенціалу наведено у наступному підрозділі.

Методика вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Для дослідження блоку мотиваційно-діяльнісного потенціалу була створена авторська методика на основі субективного шкалювання за типом методики дослдження самооцінки Дембо-Рубинштейн. Методика запропонована С. Я. Рубинштейн [138] для дослідження самооцінки і описана у тексті вище. Шкалювання проводилось за наступними параметрами, які характеризували певні «м'які навички» у складі мотиваційно-діяльнісного потенціалу: *стремління до успіху, стремління до якості, стремління до навчання, невпевненість у своїх діях, пошук виклику, рішучість, цілеспрямованість, стремління до ризику.* Загальна кількість параметрів становила вісім аспектів мотиваційно-діяльнісного потенціалу.

ІТ-фахівцям було представлено методику у вигляді таблиці, в якій необхідно було за 5-бальною шкалою оцінити виразність кожного аспекту мотиваційно-діяльнісного потенціалу у їхній професійній діяльності (особисто для себе): 4 – найвищий рівень параметру; 3 – є однією з важливих параметрів; 2 – середня важливість параметру; 1 – є мало важливим параметром; 0 – не є взагалі таким параметром, що враховується. Результати дослідження за методикою репрезентуються у вигляді профілю за параметрами мотиваційно-діяльнісного потенціалу, а також розраховується композитна (інтегральна) шкала, яка характеризує загальний рівень активності мотиваційно-діяльнісного потенціалу, який розраховується як середнє арифметичне значення за усіма вісьма аспектами мотиваційно-діяльнісного потенціалу.

Нижче розглянуто теоретичні основи, ґрунтуючись на яких створено методику дослідження ціннісних орієнтацій – розкрито зміст кожного типу ціннісних орієнтацій і зазначено які описові характеристики запропоновано досліджуваному, для того, щоб він оцінив особисто для себе виразність кожного типу цінності у власній професійній діяльності.

Стремління до успіху. Мотив стремління до успіху розуміється як стійка диспозиція особистості переживати гордість і насолоду при досягненні успіху [79]. Згідно за теорією А. Маслоу досягнення успіху (як самореалізація, самоактуалізація) стоїть на вершині піраміди базових потреб людини [236]. Ставлення до успіху визначає напрямок розвитку суспільства та його пріоритети [147]. За Д. Макклелландом прагнення до успіху, мотивація досягнення є досить стійкою диспозицією [87], і характеризується бажанням робити улюблену справу якнайкраще, змагатися із самим собою тощо.

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, прагнуть стати успішними в очах інших, працюють, щоб домогтися відчутних результатів, які поліпшать матеріальне становище і підвищать статус. Отже, пункт, який описував стремління до успіху, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є характерним робити улюблену справу якнайкраще, змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху?».*

Стремління до якості Якість є характеристикою організаційної культури, професійного підходу до всього, що робиться для клієнту. Прагнення до якості – це прагнення до найкращого задоволення потреб і вимог клієнта. Відповідальність за якість покладається на кожного працівника. У багатьох случаяхнікто крім самого співробітника (компанії) не зможе оцінити, чи надав він послугу відповідної якості або вона потребує поліпшення. У цьому сенсі управління якістю являетсясредством самооцінки, самоконтролю і самовдосконалення, а також невід'ємною частиною підготовки фахівців [177]. На кожному етапі розвитку людського суспільства якість незмінно було найважливішим пріоритетом, воно лежало в основі будь-якої системи соціальних і економічних відносин. Від епохи до епохи, від століття до століття в житті людства накопичувалися все нові протиріччя і виклики часу, які змушували переходити до більш високого рівня якості. Категорія «якість» на протязі тисячоліть проходила свій еволюційний шлях:

від якості кам'яної сокири – до якості постіндустріального суспільства. Саме прагнення до якості - першопричина формування потреби в праці [117].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, прагнуть до своєчасних і якісно високих результатів, не розслабляються, поки завдання не виконано і поки результат не відповідає власним нормам якості. Отже, пункт, який описував стремління до якості, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є важливим прагнення до своєчасних і якісно високих результатів, бажанням робити все лише найкращим чином, досягати ідеалу за будь-яку ціну?».*

Стремління до навчання. Мотивація до навчання формується разом з розвитком особистості як над професійний компонент [31]. До надпрофесійних компонентів А.М. Новіков, в першу чергу, відносить якості особистості, що сприяють самостійності в прийняті рішення, творчому підходу до справи; гнучкість мислення, комунікабельність, здатність до співпраці, прагнення до навчання [114, с. 23] Сильною стороною дорослих учнів, як правило, є їх сильна мотивація до навчання. Дорослий учень, як правило, знає, чому вчитись, і має чітку мету навчання: отримати нові знання і навички для професійного використання або для нової роботи. Існує багато потенційних проблем, що стоять перед дорослими учнями – фінансові проблеми, конфлікти на роботі, сімейні ситуації, догляд за дітьми і проблеми зі здоров'ям. Дорослі учні також можуть відчувати занепокоєння з приводу навчання, наприклад, з приводу того, щовони не можуть вчитися або запам'ятовувати нові речі, у них можуть бути старі звички і звичайні процедури, що перешкоджають особистісному розвитку. Тому, крім нових можливостей навчання, важливо надати дорослим учням послуги безперервного керівництва [86].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, прагнуть до надбання нових знань і умінь, хочуть не тільки виконувати поставлені завдання, а й займатися саморозвитком. Отже, пункт, який описував стремління до навчання, формулювався наступним

чином: *«Наскільки для Вас є важливим отримати нові знання і навички для професійного використання або займатись саморозвитком?».*

Невпевненість у своїх діях. Позитивна форма відповідальної поведінки – це відчуття своєї значущості, повага до інших людей, почуття влади над своїми вчинками, які позитивно впливають як на оточуючий світ, так і на саму людину. Негативна форма – надмірне хвилювання, невпевненість у своїх діях, відчуття, що вчинки людини можуть «зіпсувати справу». Взагалі негативна форма відповідальної поведінки проявляється у результаті невпевненості у своїх силах, знаннях і вміннях [72].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, є невпевненими в своїх здібностях вирішити задачу або навчитися чомусь новому, які бояться зробити помилку і потребують певної структури, на яку можна опертися (інструкції, директиви тощо.) Під тиском є менш ефективними. Отже, пункт, який описував стремління до навчання, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є важливим уникнути помилок, невдач у професійних ситуаціях, пов'язаних з оцінкою Ваших результатів?».*

Пошук виклику. В психологічній літературі вказується, що особи, які шувкають виклики є проактивними та ресурсними. За Р. Шварцером і Ш. Таубертом [253] проактивність забезпечує прямування індивіда до цілей-викликів та особистісного зростання. Відповідно складні ситуації не розцінюються як загрози, натомість сприймаються як особисті виклики, як можливість знайти мету у житті або зробити своє життя більш осмисленим. Інші дослідники, роблять увагу на вимогах, що походять як із внутрішньої реальності індивіда, так і з зовнішнього світу в процесі його життя, є викликами, гідними інвестицій ресурсів [179].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, потребують певного напруження, щоб домогтися оптимального результату. Таким фахівцям потрібно відчувати, що їм кинуто певний виклик, без цього складно «розгойдатися». Отже, пункт, який

описував пошук виклику, формулювався наступним чином: *«Наскільки Ви здатні сприймати складні ситуації не як загрози, як особисті виклики, які є гідними інвестицій Ваших ресурсів?».*

Рішучість. В психології рішучість – здатність поручитися за прийняте рішення и взяти насебе відповідальність за нього [165]. Рішучість як вольова якість особистості дає можливість реалізовувати ухвалене рішення без зайвих вагань. Військовослужбовці,які позбавлені цієї якості, досить часто не можуть довести розпочату справу до кінця і невпевнені в правильності вибору засобу його виконання. Важливою умовою рішучості є сміливість, проте має ґрунтуватися на глибокій розсудливості й лише тоді вступати в дію [148]. Рішучість — це вольова якість, яка характеризується вчасним прийняттям і виконанням рішення у значущій для людини ситуації, тобто в ситуації, коли прийняття невдалого рішення може призвести до неприємних наслідків для самої людини або для її оточення [52]. За Є.П. Ільїним, рішучість виявляється у двох ситуаціях прийняття рішення: робити - неробити і готовий - не готовий (коли наперед відомо, що робити треба). В основі рішучості лежить вольове зусилля, спрямоване на подолання наявних сумнівів, припинення коливань [51, 52].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, не займають вичікувальну позицію, а діють і роблять вибір, керуючись доступною на той момент інформацією. Отже, пункт, який описував рішучість, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас характерним подолання наявних сумнівів, вчасне прийняття і виконання рішень у значущій для Вас ситуації?».*

Цілеспрямованість. На думку Є.П. Ільїна, цілеспрямованість – це свідома спрямованість особистості на досягнення найближчої або віддаленої за часом мети. Цілеспрямованість може бути пов’язана із захопленістю своєюсправою, тому значним поштовхом до досягнення цілей виступають інтереси та емоції; відсутність інтересу пов’язана з відсутністю цілеспрямованості [52]. Цілеспрямованість – це компонент, що характеризує

специфіку кожної професійної діяльності і який детермінований відповідною мотивацією [97]. Цілеспрямованість – це здатність людини підпорядковувати свої дії, поведінку стійкій життєвій меті, готовність віддати всі сили та здібності для її досягнення, а також планомірне та неухильне її здійснення. Ця вольова якість людини тісно поєднується з наполегливістю, тобто прагненням доводити до кінця розпочату справу, здійснювати рішення, якібули прийняті, досягати мети, долаючи перешкоди [50].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, чітко і в деталях визначають мету і докладають зусиль до її досягнення. Точно знають, чого хочуть домогтися, і думають на три кроки вперед, працюють планомірно. Отже, пункт, який описував цілеспрямованість, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є характерним підпорядковувати свої дії стійкій життєвій меті, а також планомірне та неухильне її здійснення, долаючи перешкоди?».*

Стремління до ризику. Ризик – це категорія, яка характеризує поведінку суб'єктів в умовах невизначеності при виборі оптимального рішення з числа альтернативних на основі оцінки ймовірності досягнення бажаного результату і ступеня відхилення від нього. Ризик при прийнятті рішення з'являється тоді, коли результати не визначені, але ймовірність характеристики кожного з них відома. Ризик – це висока ймовірність настання небезпечної події: небажаних наслідків, втрат [141].

Схильність до ризику, ризикованість або ризик-риса розглядається С.В. Биковою як стійке системне інтегральне властивість особистості, полі компонентні за своєю структурою, що включає формально-динамічні, якісні, змістовні, соціально імперативні характеристики [20].

Відповідно, фахівці, що керуються цим аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу, є готовими йти на ризик, щоб більше виграти, прагнуть до дій, пов'язаних з напругою і ризиком. Отже, пункт, який описував стремління до ризику, формулювався наступним чином: *«Наскільки*

для Вас є важливим прагнути до дій, коли є високою ймовірність настання небезпечної події: небажаних наслідків, втрат?».

Таким чином, нами розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено методику вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу, і зокрема сформульовано пункти даної методики та варіанти відповідей на зазначені пункти. Психометричний аналіз авторської методики вивчення ціннісних орієнтацій наведено у наступному підрозділі.

Методика вивчення соціально-комунікативного потенціалу. Для дослідження блоку соціально-комунікативного потенціалу була створена авторська методика на основі двох методик:

1. Суб'єктивного шкалювання за типом методики дослдження самооцінки Дембо-Рубинштейн. Методика запропонована С. Я. Рубинштейн [138] для дослідження самооцінки і описана у тексті вище.

2. За допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру) яку було наведено вище.

Шкалювання проводилось за наступними параметрами, які характеризували **соціально-комунікативні якості**: «Здатність до впливу», «Прямота у спілкуванні», «Асертивність», «Передбачливість». Загальна кількість параметрів становила сім типів ціннісних орієнтацій. ІТ-фахівцям було представлено методику у вигляді таблиці, в якій необхідно було за 5-бальною шкалою оцінити виразність кожного типу цінності у їхній професійній діяльності (особисто для себе): 4 – найвища виразність соціально-комунікативної якості; 3 – є однією з важливих соціально-комунікативних якостей; 2 – середня виразність соціально-комунікативної якості; 1 – є слабо сформованою соціально-комунікативною якістю; 0 – не є сформованою соціально-комунікативною якістю. Такі параметри соціально-комунікативного потенціалу, як *вміння презентувати результати, здатність враховувати інтереси інших, відповідальність* визначались за допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання

групових вправ (технології асесмент-центру) яку було наведено вище. Всі індикатори оцінювались за чотирьохбальною шкалою: 0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий.

Результати дослідження за методикою репрезентуються у вигляді профілю за параметрами цінностей. а також розраховується композитна (інтегральна) шкала, яка характеризує загальний рівень соціально-комунікативних якостей для досліджуваних, який розраховується як середнє арифметичне значення за усіма сьомома соціально-комунікативними якостями.

Нижче розглянуто теоретичні основи, ґрунтуючись на яких створено методику дослідження ціннісних орієнтацій – розкрито зміст кожного типу ціннісних орієнтацій і зазначено які описові характеристики запропоновано досліджуваному, для того, щоб він оцінив особисто для себе виразність кожного типу цінності у власній професійній діяльності.

Здатність до впливу. Аналізуючи сутність психологічного впливу, В. М. Куліков відзначає: «За своєю сутністю психологічний вплив є «проникненням» однієї особистості (або групи осіб) у психіку іншої особистості (або групи осіб)… Метою й результатами цього «проникнення» є зміна, перебудова індивідуальних або групових психічних явищ (поглядів, відносин, мотивів, установок, станів тощо)» [73, с. 160]. Так, Є.Л. Доценко психологічним впливом окреслює вплив, при якому одна людина вирішує,що вона має намір зробити з іншою людиною (як з об’єктом), але як це робити, - визначається у процесі їх взаємодії (на операційному рівні) з адресатом [40, С. 55].

Відповідно, фахівці, що характеризуються цією соціально-комунікативною якістю, щоб досягти своїх цілей, намагаються вплинути на інших усіма можливими способами, виявляють савілля у виборі засобів і

методів. Отже, пункт, який описував здатність до впливу, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Ви здатні вирішувати як поступити з іншою людиною як з об'єктом, щоб досягти власних цілей?».*

Прямота у спілкуванні. На даній якості будуються людські стосунки, і ця якість грає визначну роль при взаємодії компаній зі своїми споживачами [21]. Такі індивіди схильні виявляти товариськість, компанійські, легко загоряються загальними захопленнями, поводяться природно і невимушено в будь-яких обставинах, не готові дотримуватись субординації.

Відповідно, фахівці, що характеризуються цією соціально-комунікативною якістю, відкрито висловлюють свою думку, незалежно від обставин або чужих больових точок, неделікатні. Отже, пункт, який описував прямоту у спілкуванні, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас характерним є компанійськість, природне і невимушене поводження в будь-яких обставинах, неготовність дотримуватись субординації?».*

Ассертивність. У психології асертивність розуміється як якість особистості, як здатність людини конструктивно відстоювати свої права, демонструвати позитивне і шанобливе ставлення до інших людей, як здатність захищати власні інтереси, формулювати і відстоювати свою думку, вільно висловлювати свої почуття і емоції, досягати поставленої мети, при цьому не порушувати права інших людей і брати на себе відповідальність за власну поведінку [56].

Відповідно, фахівці, що характеризуються цією соціально-комунікативною якістю, самостійно обирають напрямок дій, у своїй поведінці не залежить від чужої думки, знають, що хочуть, і чітко дають іншим це зрозуміти, відчувають себе комфортно в обстановці, де наполегливість і твердість важливіше, ніж поступливість. Отже, пункт, який описував асертивність, формулювався наступним чином: *«Наскільки Ви здатні конструктивно відстоювати свої права, захищати власні інтереси, вільно висловлювати свої думки і емоції, досягати поставленої мети, при цьому не порушуючи права інших людей?».*

Передбачливість. Це – характерна властивість особистості, що проявляється у врахуванні нею при прийнятті рішення усіх можливих наслідків. Передбачлива людина старанно планує свої дії і вчинки, її програма дій досконала і скрупульозна [131]. Конструкт «mindfulness» (передбачливість) нещодавно з'явився як центральна ідея в клінічній психології. Передбачливість описується К. Брауном і Р. Раяном [188] як уважність до подій теперішнього часу. Увага в цьому контексті розуміється не безвідносно до її об'єкта, незалежно від того, чи присутній об'єкт відчуттів у теперішньому, чи він був у минулому, або орієнтований на майбутнє.

Відповідно, фахівці, що характеризуються цією соціально-комунікативною якістю, здатні підлаштовувати свою поведінку в залежності від мети, усвідомлюють ефект своєї поведінки на інших і заздалегідь зважають на нього, розуміють суть переговорів, знають, коли треба йти на поступки, передбачають можливу критику. Отже, пункт, який описував передбачливість, формулювався наступним чином: *«Наскільки для Вас є характерним враховувати при прийнятті рішення усіх можливих наслідків, старанно планувати свої дії і вчинки, створювати досконалу і скрупульозну програму дій?».*

Окрім цього, наведено поведінкові індикатори, які оцінювались за допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру).

Вміння презентувати результати: 0 – ідентичний тип взаємодії з аудиторією в різних ситуаціях, не відчуває аудиторії, не викликає зацікавлення у неї, презентуючи результати; 1 – у деякій мірі може змінювати тип взаємодії з адиторією, може відчути її негативне ставлення, важко зацікавлювати аудиторію, презентуючи результати; 2 – володіє певними ораторськими навичками, здатний (-а) відчувати настрій аудиторії, може досить довго тримати її увагу; 3 – розмовляє впевнено, змінює темп

мови, тембр, інтонацію у спілкуванні з аудиторією; вміє відчувати час при виступі, пробуджує і посилює інтерес аудиторії.

Здатність враховувати інтереси інших: 0 – ігнорує інтереси партнерів по комунікації, егоїстичний (-а), просуває лише власні інтереси; 1 – деякі інтереси партнерів по комунікації можуть враховуватися, егоїстичний (-а), власні інтереси домінують над груповими; 2 – основні інтереси партнерів по комунікації враховуються, групові інтереси домінують над власними; 3 – враховуються всі інтереси партнерів по комунікації, групові інтереси мають виразний пріоритет.

Відповідальність: 0 – не несе відповідальність за результати групової діяльності, не намагається вникнути в суть питання і не роз'ясняє його іншим; 1 – несе відповідальність за деякі результати групової діяльності, може роз'яснити основні питання іншим, якщо вони звертаються до нього (неї); 2 – несе відповідальність за результати групової діяльності, намагається вникнути в суть питання і може роз'яснити його іншим; 3 – несе особисту відповідальність за загльний результат групової діяльності, розбирається в суті питання і роз'яснити його іншим.

Також розраховується композитна (інтегральна) шкала, яка характеризує загальний рівень орієнтування на цінності для досліджуваних, який розраховується як середнє арифметичне значення за усіма сьомома типами ціннісних орієнтацій.

Таким чином, нами розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено методику вивчення соціально-комунікативного потенціалу, і зокрема сформульовано пункти даної методики та варіанти відповідей на зазначені пункти і запропоновано перелік індикаторів (поведінкових проявів), що фіксуються в процесі спостереження та категорії оцінки. Психометричний аналіз авторської методики вивчення ціннісних орієнтацій наведено у наступному підрозділі.

Процедура оцінки за ґрейдами. Зазначена процедура икористовувалась для визначення характеристик *блоку ефективності*

управлінської діяльності – цей блок складався з одного інтегрального показника. В сучасній практиці менеджменту людських ресурсів широко використовується так зване ґрейдування, або система ґрейдів, яке ще називається «метод Хея», по імені автора Е. Хея, який ще у 1946 р. розробив складну систему корисності посад і співробітників [213]. Ця система широко використовується і по сьогодні, в багатьох галузях економіки. Метод Е. Хея не є чистим методом оцінки діяльності, оскільки він також враховує ринкові тенденції. Компанії, які використовують цю систему, мають вигоду від інформаційного сервісу стосовно ринкових тенденцій для посадових окладів і вказівок щодо того, як оплата повинна бути прив'язана до ґрейдів, виділених для кожної посади [199].

Оцінювання посад здійснюється за трьома видами факторів, які містять певні субфактори:

Вміння (англ. *know-how*), тобто знання, професійний досвід і схильності, необхідні для виконання роботи наданій посаді. Для можливості оцінки різноманітних робіт визначено три різні види знань:

1. Професійні / спеціалізовані знання: теоретична і практична обізнаність про виконувані прийоми, процедури, рухи, знання спеціалізованих підходів, теоретичних моделей і фахових дисциплін, вимірювані за глибиною і широтою.

2. Складність і різноманітність: ці навички потрібні для вдалої роботи у складних і різноманітних сферах діяльності. Цей субфактор включає аналітичні і світоглядні навички, необхідні для виконання робіт з планування, організації, консультації, інтеграції, координації та управління підлеглими.

3. Комунікаційні навички: дані навички є необхідною підтримкою для ефективної безпосередньої міжособистісної взаємодії з колегами, групами, клієнтами, громадськістю. Кожне робоче місце повинно включати більше або менше унікальних елементів знань з різним балансом між даними трьома факторами [150].

Творчий потенціал / Рішення проблем (англ. *problem solving*), критерій, що відображає складність проблем, які вирішує працівник на даній посаді. Творчий потенціал – міра нестандартного, прогресивного мислення, за допомогою якого особа може генерувати нові результати. Творчий потенціал / рішення проблем показує ступінь самостійності міркування, його відособленості від установлених правил і стандартів. Сюди включають свободу мислення та складність вирішуваних завдань.

Область відповідальності (англ. *accountability*), критерій, що відображає повноваження даної посади в прийнятті рішень, ступінь незалежності дій, а також реальний вплив посади на результати підприємства або підрозділу (трудовий процес). До цієї групи факторів були віднесені свобода дій та масштаб діяльності [150].

Систему ґрейдів характеризує наступне – вона є свого роду корпоративним «табелем про ранги», в якому кожному кластеру (ґрейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Ґрейдинг – це метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього персоналу компанії; система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад). Процедуру ґрейдування слід розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати [171].

Головною перевагою системи ґрейдинга є перведення нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент. В цілому практика показала, що система ґрейдів має наступні переваги та недоліки, [83, с.762].

Переваги:

- Допомагає управляти фондом оплати праці (ФОП) і робить систему нарахування зарплати гнучкою;

- Підвищує ефективність фонду оплати праці від 10 до 30%;

- Впорядковує дисбаланс зарплати на підприємстві;

- Дозволяє, при необхідності, швидко проводити аналіз структури як посадових окладів, так і постійної частини зарплат, а також відслідковувати їх динаміку;

- Є зручним інструментом для визначення розміру базового окладу нової посади;

- Дозволяє відслідковувати рівні та підрозділи, де є невідповідності в нарахуваннях зарплати;

- Дозволяє порівняти рівні виплат своєї компанії з виплатами інших в одному сегменті ринку або ж в межах концерну;

- Дозволяє співвідносити середню заробітну плату будь-якій посаді у своїй компанії із середньоринковими;

- Дозволяє усунути істотну неефективність роботи, так як виявляє дублювання функцій, невміле керівництво лінійних менеджерів своїми підпорядкованими;

- Вирішує проблему нарахування доплат за роботу, виконану за стандартами, які є нижче або вище посадових;

- Полегшує процес індексування зарплат;

- Дозволяє визначити, в яку суму обходиться підприємству посада любого рівня;

- Є ефективним способом інтеграції різнокаліберних підрозділів холдингу в єдину структуру;

- Оптимізує розстановку трудових ресурсів.

Недоліками системи ґрейдів є наступні:

- Потребує великих розходів на розроблення, впровадження, підтримку в робочому стані;

- До першої початкової розробки системи ґрейдів повинна бути залучена велика група експертів;

- Підтримка системи в актуальному стані викликає великі складності, оскільки необхідно враховувати і відслідковувати велику кількість елементів і взаємозалежностей;

- Розроблення умов переміщення між ґрейдам викликає різні проблеми (організаційні, фінансові, психологічні тощо);

- Існують складності справедливого, об'єктивного оцінювання параметрів, які складно піддаються формалізації;

- Є велика вірогідність суб'єктивного підходу як під час розроблення і початкового оцінювання ґрейдів (наприклад, часто оцінюються не посади, а певних особистостей, які їх займають), так і в процесі регулярних робочих перевірок відповідності персоналу рівню ґрейду;

- Складності забезпечення об'єктивності і прозорості оцінювання викликають емоційні і психологічні проблеми, які знижують мотивацію співробітників.

Вивчення специфіки діяльності ІТ-фахівців дає підстави припустити, що саме їхні психологічні особливості та компоненти особистісного потенціалу можуть і повинні забезпечити успішну професійну діяльність. Автори, що досліджують дану проблему підкреслюють важливість створення психологічних моделей ефективності професійної діяльності в сфері ІТ. Однак дані моделі не пов'язують психологічні параметри з оцінками, отриманими за системою ґрейдів. Отже, система ґрейдів виступає одним із суттєвих інструментів оцінки ефективності діяльності співробітників організацій. Але слід зазначити, поки відсутні помітні наукові розробки в напрямку вивчення психологічних предикторів успішності ІТ-фахівців при їх оцінці за допомогою системи ґрейдів.

Для визначення рівня професійної ефективності в процесі випробувального терміну використовувалсь система ґрейдів, запропонована автором публікації. Кандидат на посаду ІТ-фахівця мав підготувати на атестації екзаменаційний проект – які підлягали оцінці експертів (менеджери

з персоналу IT-компанії, ментор, супервізор, керівники IT-компанії, власник IT-компанії). Проекти мали відповідати наступним ознакам:

- тільки практичні проекти, засновані на реальний корпоративних викликах;
- наявність аналітики, цілеспрямованого плану дій і бюджету;
- кращі кандидати впроваджуватимуть свої проекти у IT-компаніях;
- обрані найкращі три проекти беруть участь у виїзних зборах менеджменту компанії.

Формат проекту є наступним:

- робота в командах;
- внутрішня презентація теми, плану проекту;
- регулярні зустрічі із супервізорами;
- захист проекту (іспит) за участю ментора, супервайзера і корпоративного власника практики.

За результатами атестації присвоювався відповідне значення ґрейду (0, 1, 2 чи 3), яке мало певне визначення.

0. Співробітник не відповідає зазначеним вимогам до посади IT-фахівця і звільняється після проведення атестації і закінчення випробувального терміну.

1. Співробітник продовжує працювати над поліпшенням своїх навичок і компетенцій згідно плану індивідуального розвитку на протязі 1-1,5 років. Після успішної оцінки змін може бути переміщений в резерв менеджменту Залишається в ролі/ проекті до 2-х років. Має пріоритет для проходження програми HPC майстер.

2. Співробітник переводиться до т. зв. «резерву менджменту». Продовжує працювати над поліпшенням своїх навичок і компетенцій згідно плану індивідуального розвитку на 0,5-1 рік. Після успішної оцінки змін може бути переміщений в стратегічний резерв Залишається в ролі 1-1,5 року. Співробітник має пріоритет для проходження програми MHPC (англ. Master

in High Perfomance Computing – магістр високопродуктивних обчислень) або MBA (англ. Master in Business Administration – магістр ділового адміністрування).

3. Співробітник переводиться до т. зв. «стратегічного резерву». Починає план для підвищення в посаді протягом 6 місяців. Залишається в поточній ролі до року. Отримує найвищий пріоритет для програм MHPC (Master in High Perfomance Computing – магістр високопродуктивних обчислень) або MBA (англ. Master in Business Administration – магістр ділового адміністрування).

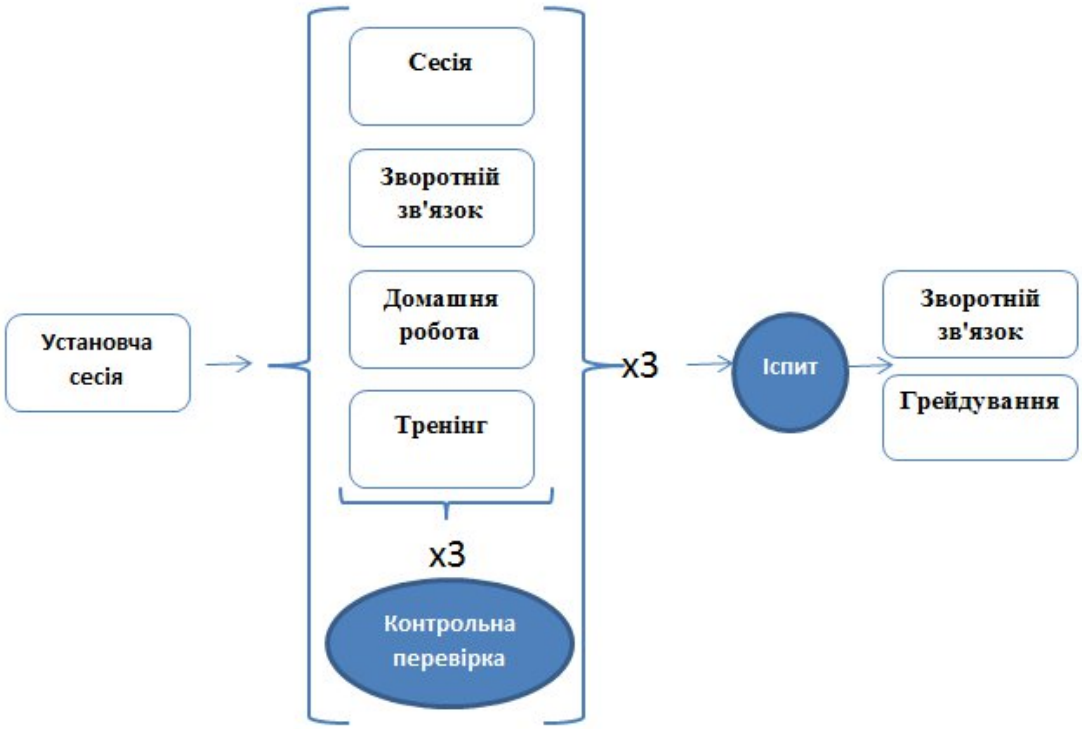

Рис. 2.2. Схема оцінки за ґрейдами IT-фахівців.

Сам процес оцінки за ґрейдами (ґрейдування) відбувався наступним чином (Рис. 2.2). Спочатку зі співробітниками проводилась установча сесія, на якій вони повідомлялись про мету і призначення процесу ґрейдування. Далі вони починали роботу над проектами, на протязі якої три рази збирались на сесії, де вони отримували зворотній зв'язок від супервізорів,

домашнє завдання, необхідні тренінги та контрольні перевірки. На заключному етапі проводився іспит, результатом якого були зворотній зв'язок та привласнення відповідного ґрейду співробітникові.

Таким чином, наведено соціально-демографічну структуру вибірки дослідження, запропоновано психодіагностичний інструментарій для вивчення ІТ-фахівців. Розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено авторські методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу, сформульовано пункти даних методики та варіанти відповідей на зазначені пункти. Окрім цього, наведено поведінкові індикатори для цих методик, які оцінювались за допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру).

2.3. Психометричний аналіз авторських методик дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців.

Психометричний аналіз методик, які було створені автором дисертації для проведення дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців, проводився за наступним алгоритмом.

Для пунктів методики розраховувались описові статистики, такі як середнє арифметичне значення (M), стандартне відхилення (SD), коефіцієнти асиметрії (S) та ексцесу (K). Останні коефіцієнти використовувались для оцінки нормальності розподілу. Згідно з Р.Б. Клайном [226], якщо абсолютне значення асиметрії не більше 3, а ексцесу – не більше 10, то нормальність розподілу значень можна вважати прийнятною. Також оцінювалась багатомірна нормальність. Ця статистична процедура здійснювалась за допомогою коефіцієнту Мардіа [234]. Величина даного коефіцієнту порівнюється з величною виразу $p(p+2)$, де p – кількість спостережуваних змінних. Якщо величина коефіцієнта Мардіа менше ніж $p(p+2)$, то

комбінований розподіл змінних є багатомірно нормальним [186]. У випадку одномірної та багатомірної ненормальності К. Болленом рекомендується використання непараметричних процедур математичного моделювання.

Експлораторний факторний аналіз [105] дозволяв виявити факторну структуру методики. В процесі експлораторного факторного аналізу використовувався метод максимальної правдоподібності, кількість факторів визначалась шляхом зіставлення інформації, отриманної за допомогою альтернативних двох критеріїв: критерію Кайзера [223] та критерію каменистого осипу [193]. Використовувалось косокутне обертання за алгоритмом *promax*. Аналізувалась матриця патернів. Для кожного пункту наводились факторні навантаження та фінальні спільності (h^2). Пункти опитувальника відносили до певного фактору, коли факторне навантаження за абсолютним значенням було найбільшим серед інших для цього пункту, але не було меншим ніж 0,30. Згідно Дж. Хейру зі співавторами [210] навантаження більші ніж ±0,30 вважаються такими, що відповідають мінімальному рівню придатності, від ±0,40 вважаються більш важливими, а якщо навантаження дорівнюють ±0,50 і більше, вони вважаються практично значущими.

Для експлораторного факторного аналізу матриця даних вважалась придатною при дотриманні таких умов [210]: міра вибіркової адекватності – індекс Кайзера-Мейера-Олкіна (КМО) мав дорівнювати 0,50 та більше, а критерій χ^2, що характеризує тест сферичності Бартлетта мав бути статистично значущим на рівні $p<0,05$.

Далі методика підлягала конфірматорному факторному аналізу. В процесі конфірматорного факторного аналізу оцінювалась відповідність моделей емпіричним даним (далі просто відповідність) за допомогою абсолютних індексів χ^2, RMSEA (англ. *Root Mean Square Error of Approximation* – середньоквадратична похибка оцінки) та SRMR (англ. *Standardized Root Mean Square Residual* – стандартизований корінь середньоквадратичного залишка). У структурному моделюванні вважається,

якщо значення χ^2 не є статистично значимим, то коваріаційна матриця, передбачена моделлю, не відрізняється від спостережуваної коваріаційної матриці [182]. Але оскільки індекс χ^2 чутливий до розміру вибірки і кількості ступенів свободи df, то статистична значущість цього показника на великих вибірках майже завжди може помилково вказувати на погану відповідність моделей [185].

Отже, для оцінки відповідності моделі часто використовують показник χ^2/df. Значення цього показника <2 [189], або <3 [226] вважається ознакою доброї відповідності. Значення RMSEA менше 0,08 розглядаються, як показник посередньої відповідності, менше 0,05 – доброї, і менше 0,01 – відмінної [223]. Для SRMR значення менше ніж 0,08, як правило, вважаються такими, що характеризують модель, яка добре відповідає емпіричним даним [220].

Додатково використовувались відносні індекси відповідності NFI (англ. *Normed-fit index* – нормований індекс відповідності) NNFI (англ. *Non-Normed-fit index* – ненормований індекс відповідності) і CFI (англ. *Comparative Fit Index* – порівняльний індекс відповідності), величина яких менш залежить від розміру вибірки і кількості ступенів свободи. Критичні значення цих індексів для прийняття моделей становлять в усіх випадках ≥0,95 [220], але слід зазначити, що довгий час для індексів NFI та CFI порогові значення були менш суворими: ≥0,90 [185].

На різних етапах психометричного аналізу розраховувались деякі психометричні індекси для окремих методик, а саме: надійність за внутрішньою узгодженістю за критерієм α Кронбаха [200], для цього показника також було встановлено граничну норму: $\alpha > 0,60$ [210].

Методика вивчення ціннісних орієнтацій. Набір пунктів для психометричного аналізу методики вивчення ціннісних орієнтацій складався з 7 пунктів, список яких наведено у Додатку А. Всі пункти були з прямим ключем. Описові статистики для пунктів наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Описові статистики для пунктів методики вивчення ціннісних орієнтацій

№ пункту	M	SD	S	K
Пункт 1	2,503	1,071	-0,516	-0,432
Пункт 2	1,897	1,141	-0,106	-1,098
Пункт 3	2,703	0,875	-0,486	-0,396
Пункт 4	1,705	1,178	0,231	-1,091
Пункт 5	2,960	0,885	-1,007	0,797
Пункт 6	2,643	0,932	-0,600	-0,341
Пункт 7	1,946	1,159	-0,060	-1,075

Виходячи з даної таблиці можна зазначити, що всі досліджені пункти мали розподіл близький до нормального.

Для того, щоб з'ясувати, з якою кількістю факторів має бути можливе факторне рішення, був проведений експлораторний факторний аналіз. Матриця вихідних даних підтвердила свою принципову здатність до факторизації: KMO = 0,685, а тест сферичності Бартлетта був статистично значущим ($p < 0,001$). За критерієм Кайзера адекватним вважалось двохфакторне рішення, а за графіком каменистого осипу оптимальним уявлялось однофакторне рішення (Рис. 2.3). Слыд зазначити, що тут і далі рішення приймались на користь однофакторних моделей для використаних опитувальників.

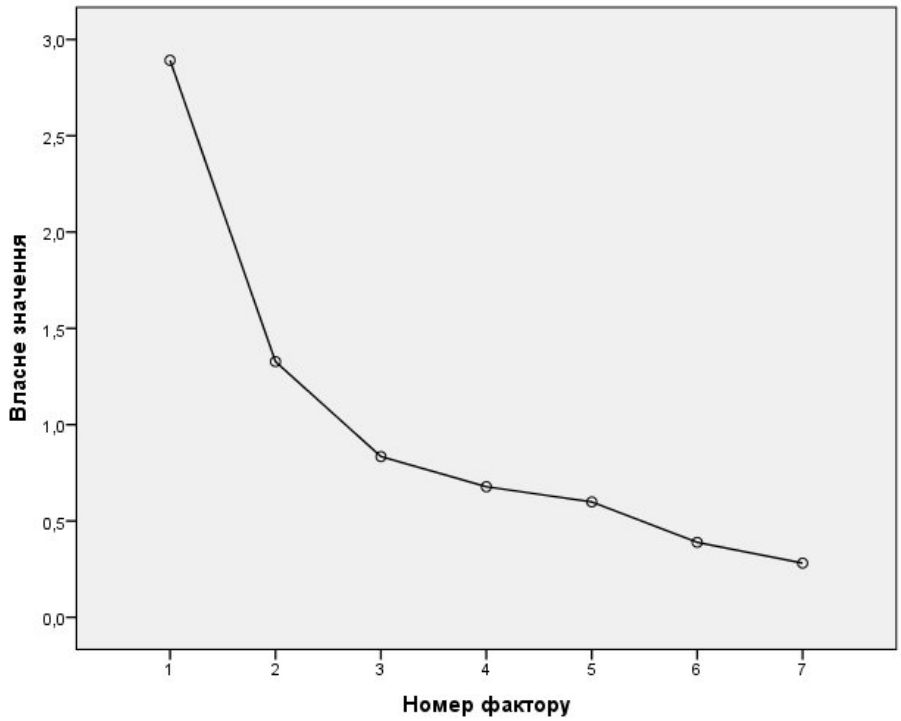

Рис. 2.3. Графік каменистого осипу для моделі методики вивчення ціннісних орієнтацій.

Виходячи з останнього критерію ми зостановились на вивченні однофакторної моделі. Аналіз цієї методики засвідчив, що за допомогою експлораторного факторного аналізу можна пояснити лише 41,309% розподілу емпіричних даних дослідження, решта дисперсії зумовлена випадковими впливами. Матриця факторних навантажень (L) та фінальних спільностей (h^2) для методики вивчення ціннісних орієнтацій наведена в таблиці 2.2. Наведена таблиця свідчить, що факторні навантаження за абсолютним значенням не було меншим ніж 0,30, а значення фінальних спільностей свідчать про те, що обрана за допомогою експлораторної процедури факторна модель достатньо пояснює дисперсію набора пунктів методики.

Таблиця 2.2.

Матриця експлораторного факторного аналізу для методики вивчення ціннісних орієнтацій.

№ пункту	L	h^2
пункт 1	0,692	0,479
пункт 2	0,575	0,330
пункт 3	0,409	0,167
пункт 4	0,541	0,293
пункт 5	0,701	0,492
пункт 6	0,595	0,354
пункт 7	0,375	0,141

Однофакторна модель, що складалася з повного набору пунктів методики (Рис. 2.4), зазнала надалі конфірматорного аналізу, який підтвердив її відповідність емпіричним даним.

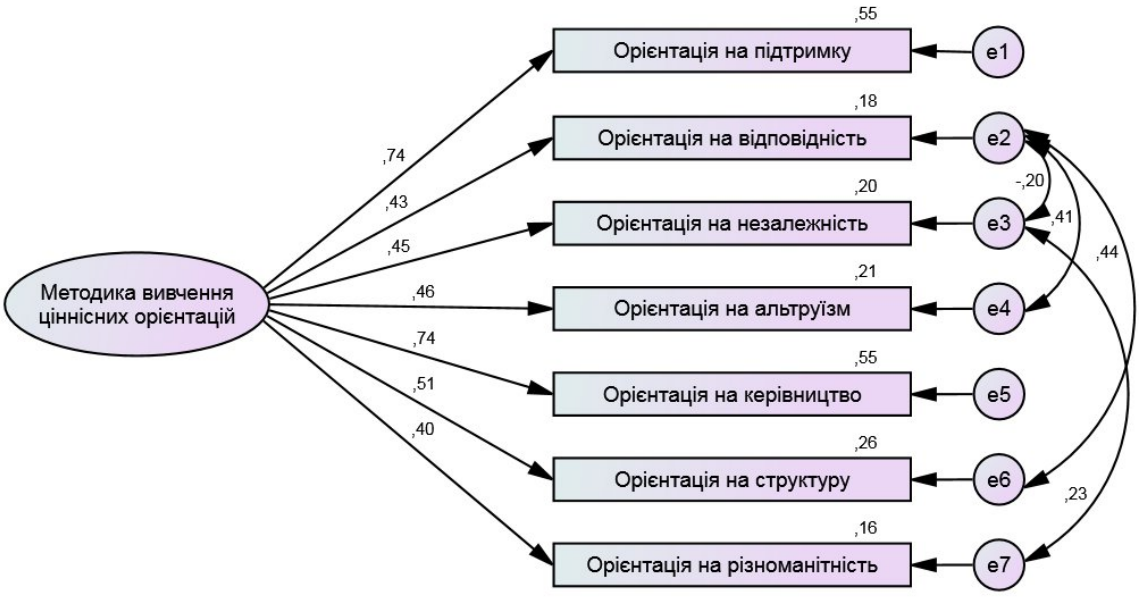

Рис. 2.4. Конфірматорний факторний аналіз для методики вивчення ціннісних орієнтацій. Однофакторна модифікована модель.

Примітка: нулі перед комами не наводяться; змінні з індексом *e* описують залишкову дисперсію.

Це відбулось після застосування модифікаційних індексів і відповідно включення до даної моделі кореляцій між залишковими дисперсіями ($\chi 2/df = 2,119$; RMSEA = 0,079; SRMR = 0,043; NFI = 0,940, NNFI = 0,929, CFI = 0,966).

До речі, надійність за внутрішньою узгодженістю для методики вивчення ціннісних орієнтацій, сформованої зазначеними пунктами була високою ($\alpha = 0,750$). Останній етап психометричного аналізу цієї шкали полягає у дослідженні описових статистик для цієї шкали, що складається з сьоми пунктів. Відповідно, середнє арифметичне значення для цієї шкали склало 2,337 балів, стандартне відхилення – 0,659 балів. Коефіцієнти асиметрії та ексцесу вказували на близькість емпіричного розподілу значень до нормального: S = 0,186, K = -0,570. Отже, психометричний аналіз підтвердив, що запропонована версія методики вивчення ціннісних орієнтацій характеризується високою конструктною валідністю.

Методика вивчення інтелектуально-творчого потенціалу. Набір пунктів для психометричного аналізу методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу складався з 7 пунктів,

Таблиця 2.3.

Описові статистики для пунктів методики вивчення ціннісних орієнтацій

№ пункту	M	SD	S	K
Пункт 1	1,246	0,486	0,265	-0,007
Пункт 2	1,109	0,487	0,289	-0,481
Пункт 3	0,827	0,388	0,834	0,382
Пункт 4	1,063	0,554	0,561	-0,218
Пункт 5	1,273	0,420	0,339	-0,655
Пункт 6	0,897	0,415	0,883	0,610
Пункт 7	0,841	0,487	1,368	2,442

Список пунктів наведено у Додатку А. Всі пункти були з прямим ключем. Описові статистики для пунктів наведені в таблиці 2.3.

Виходячи з даної таблиці можна зазначити, що всі досліджені пункти мали розподіл близький до нормального.

Для того, щоб з'ясувати, з якою кількістю факторів має бути можливе факторне рішення, був проведений експлораторний факторний аналіз. Матриця вихідних даних підтвердила свою принципову здатність до факторизації: KMO = 0,877, а тест сферичності Бартлетта був статистично значущим ($p < 0,001$). За критерієм Кайзера адекватним вважалось однофакторне рішення, також як і за графіком каменистого осипу оптимальним уявлялось однофакторне рішення (Рис. 2.5).

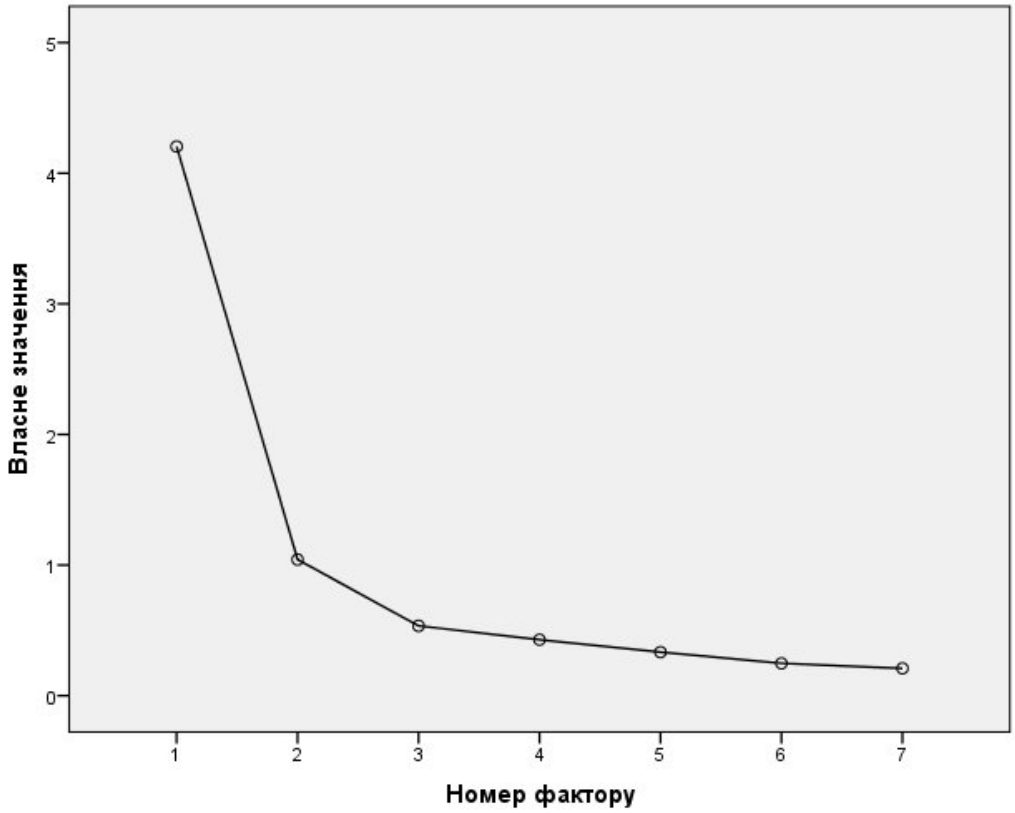

Рис. 2.5. Графік каменистого осипу для моделі методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу.

Виходячи з обох критеріїв, ми зостановились на вивченні однофакторної моделі. Аналіз цієї методики засвідчив, що за допомогою експлораторного факторного аналізу можна пояснити лише 60,062%

розподілу емпіричних даних дослідження, решта дисперсії зумовлена випадковими впливами. Матриця факторних навантажень (L) та фінальних спільностей (h^2) для методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу наведена в таблиці 2.4. Наведена таблиця свідчить, що факторні навантаження за абсолютним значенням не було меншим ніж 0,30, а значення фінальних спільностей свідчать про те, що обрана за допомогою експлораторної процедури факторна модель достатньо пояснює дисперсію набора пунктів методики.

Таблиця 2.4.

Матриця експлораторного факторного аналізу для методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу.

№ пункту	L	h^2
пункт 1	0,825	0,681
пункт 2	0,851	0,725
пункт 3	0,716	0,512
пункт 4	0,832	0,693
пункт 5	0,821	0,674
пункт 6	0,685	0,469
пункт 7	0,370	0,137

Однофакторна модель, що складалася з повного набору пунктів методики (Рис. 2.6), зазнала надалі конфірматорного аналізу, який підтвердив її відповідність емпіричним даним.

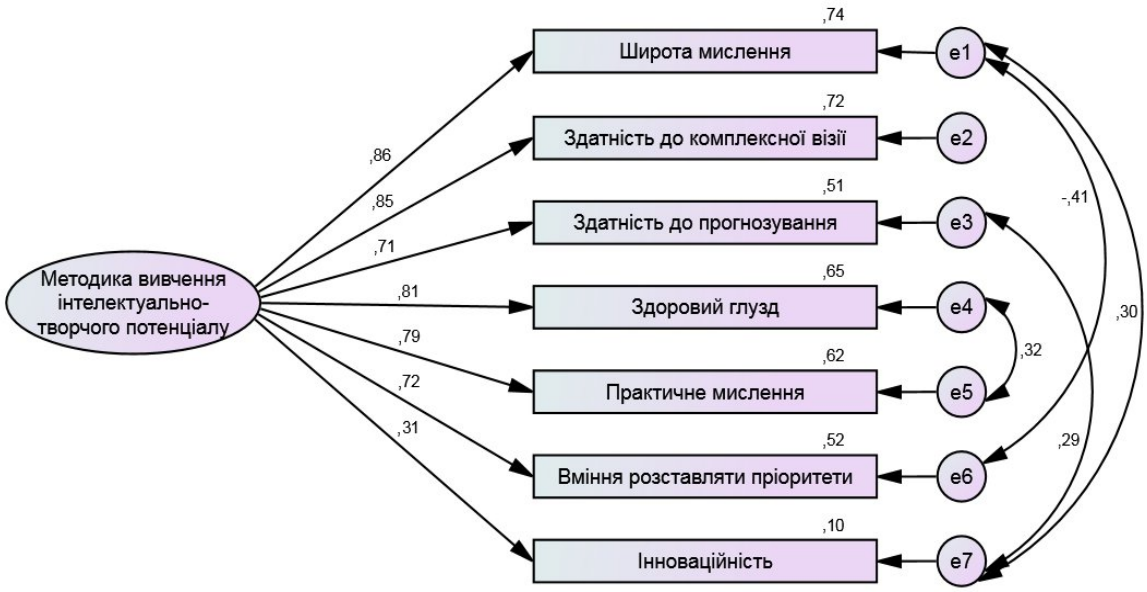

Рис. 2.6. Конфірматорний факторний аналіз для методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу. Однофакторна модифікована модель.

Примітка: нулі перед комами не наводяться; змінні з індексом *e* описують залишкову дисперсію.

Це відбулось після застосування модифікаційних індексів і відповідно включення до даної моделі кореляцій між залишковими дисперсіями ($\chi 2/df = 1{,}808$; RMSEA = 0,067; SRMR = 0,032; NFI = 0,975, NNFI = 0,976, CFI = 0,989).

До речі, надійність за внутрішньою узгодженістю для методики вивчення інтелектуально-творчого потенціалу, сформованої зазначеними пунктами була високою ($\alpha = 0{,}874$). Останній етап психометричного аналізу цієї шкали полягає у дослідженні описових статистик для цієї шкали, що складається з сьоми пунктів. Відповідно, середнє арифметичне значення для цієї шкали склало 1,036 балів, стандартне відхилення – 0,351 балів. Коефіцієнти асиметрії та ексцесу вказували на близькість емпіричного розподілу значень до нормального: S = 0,521, K = -0,672. Отже, психометричний аналіз підтвердив, що запропонована версія методики

вивчення інтелектуально-творчого потенціалу характеризується високою конструктною валідністю.

Методика вивчення лідерського потенціалу. Набір пунктів для психометричного аналізу методики вивчення лідерського потенціалу складався із чотирьох пунктів, список яких наведено у Додатку А. Всі пункти були з прямим ключем. Описові статистики для пунктів наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Описові статистики для пунктів методики вивчення лідерського потенціалу

№ пункту	M	SD	S	K
Пункт 1	1,458	0,471	0,667	0,422
Пункт 2	1,350	0,482	0,307	-0,122
Пункт 3	1,362	0,415	0,291	-0,289
Пункт 4	1,191	0,473	0,688	0,171

Виходячи з даної таблиці можна зазначити, що всі досліджені пункти мали розподіл близький до нормального.

Для того, щоб з’ясувати, з якою кількістю факторів має бути можливе факторне рішення, був проведений експлораторний факторний аналіз. Матриця вихідних даних підтвердила свою принципову здатність до факторизації: КМО = 0,708, а тест сферичності Бартлетта був статистично значущим ($p < 0,001$). За критерієм Кайзера адекватним вважалось двохфакторне рішення, також як і за графіком каменистого осипу оптимальним уявлялось однофакторне рішення (Рис. 2.7).

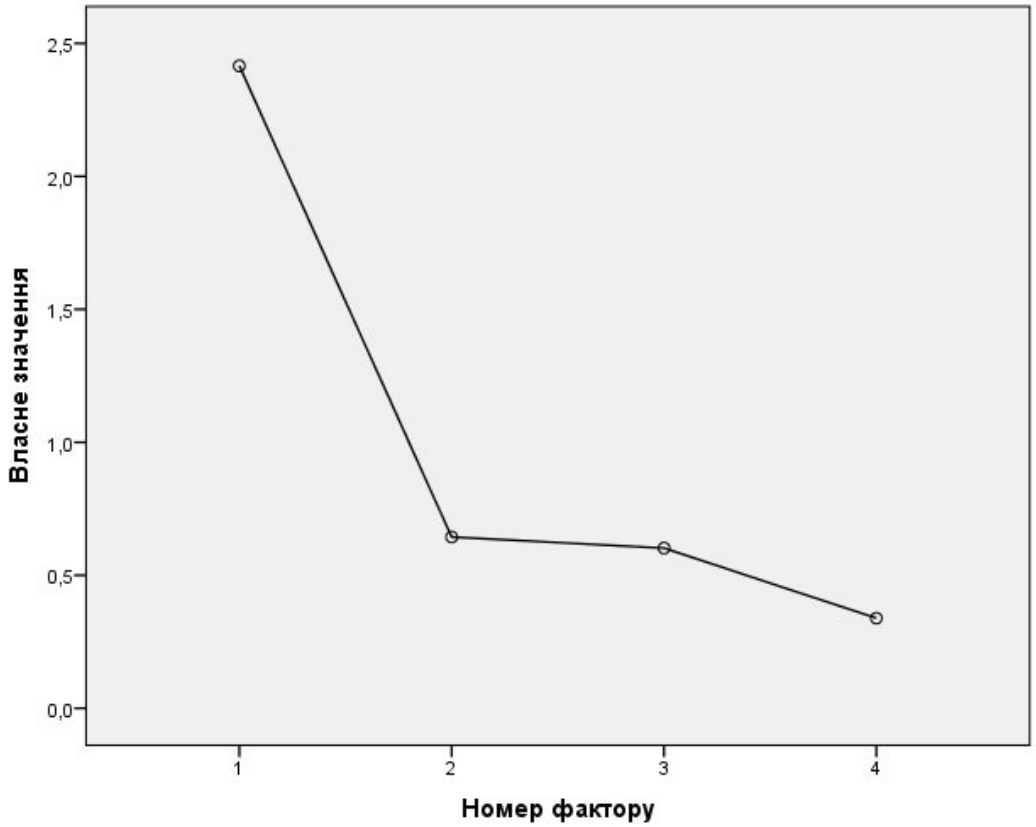

Рис. 2.7. Графік каменистого осипу для моделі методики вивчення лідерського потенціалу.

Виходячи з двох критеріїв, ми зостановились на вивченні однофакторної моделі. Аналіз цієї методики засвідчив, що за допомогою експлораторного факторного аналізу можна пояснити лише 60,386% розподілу емпіричних даних дослідження, решта дисперсії зумовлена випадковими впливами. Матриця факторних навантажень (L) та фінальних спільностей (h^2) для методики вивчення лідерського потенціалу наведена в таблиці 2.6. Наведена таблиця свідчить, що факторні навантаження за абсолютним значенням не було меншим ніж 0,300, а значення фінальних спільностей свідчать про те, що обрана за допомогою експлораторної процедури факторна модель достатньо пояснює дисперсію набора пунктів методики.

Таблиця 2.6.

Матриця експлораторного факторного аналізу для методики вивчення лідерського потенціалу.

№ пункту	L	h^2
пункт 1	0,683	0,467
пункт 2	0,605	0,366
пункт 3	0,661	0,437
пункт 4	0,795	0,632

Однофакторна модель, що складалася з повного набору пунктів методики (Рис. 2.8), зазнала надалі конфірматорного аналізу, який підтвердив її відповідність емпіричним даним.

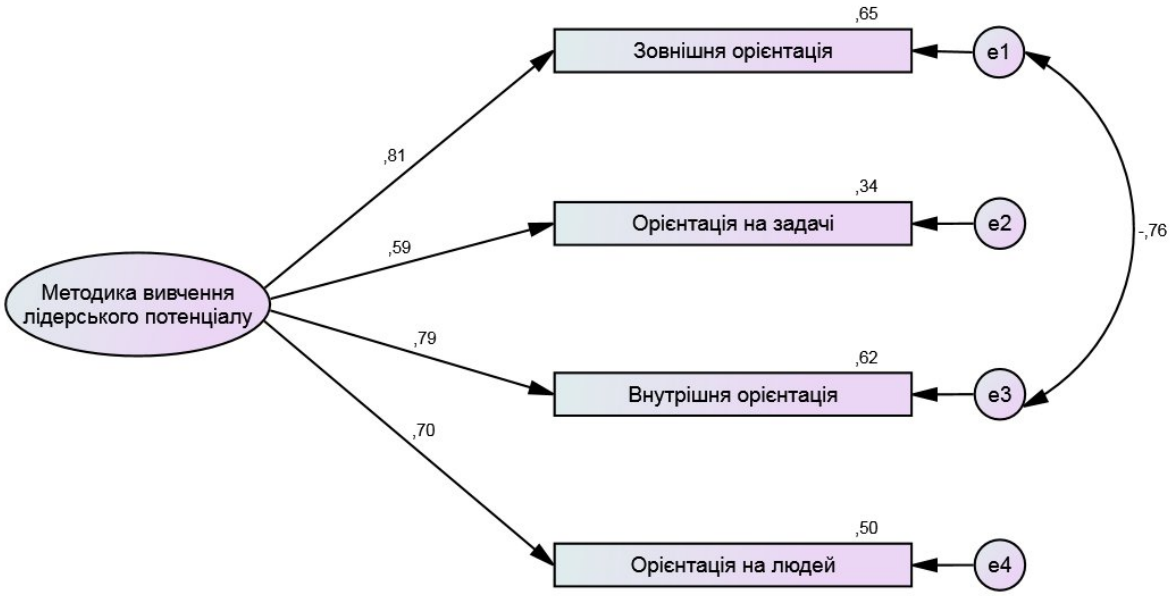

Рис. 2.8. Конфірматорний факторний аналіз для методики вивчення лідерського потенціалу. Однофакторна модифікована модель.

Примітка: нулі перед комами не наводяться; змінні з індексом *e* описують залишкову дисперсію.

Це відбулось після застосування модифікаційних індексів і відповідно включення до даної моделі кореляцій між залишковими дисперсіями ($\chi 2/df = 0,021$; RMSEA = 0,002; SRMR = 0,001; NFI = 0,995, NNFI = 0,996, CFI = 0,996).

До речі, надійність за внутрішньою узгодженістю для методики вивчення лідерського потенціалу, сформованої зазначеними пунктами була високою ($\alpha = 0,780$). Останній етап психометричного аналізу цієї шкали полягає у дослідженні описових статистик для цієї шкали, що складається з сьоми пунктів. Відповідно, середнє арифметичне значення для цієї шкали склало 1,340 балів, стандартне відхилення – 0,358 балів. Коефіцієнти асиметрії та ексцесу вказували на близькість емпіричного розподілу значень до нормального: S = 0,180, K = 0,358. Отже, психометричний аналіз підтвердив, що запропонована версія методики вивчення лідерського потенціалу характеризується високою конструктною валідністю.

Методика вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Набір пунктів для психометричного аналізу методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу складався з восьми пунктів,

Таблиця 2.7.

Описові статистики для пунктів методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу

№ пункту	M	SD	S	K
Пункт 1	2,803	0,909	-0,684	-0,063
Пункт 2	2,329	0,882	-0,311	-0,236
Пункт 3	2,640	0,793	-0,396	-0,326
Пункт 4	2,574	0,872	-0,397	-0,455
Пункт 5	1,741	0,956	0,157	-0,525
Пункт 6	1,848	0,882	0,053	-0,630
Пункт 7	2,513	1,020	-0,484	-0,351
Пункт 8	2,759	0,937	-0,462	-0,516

Список пунктів наведено у Додатку А. Всі пункти були з прямим ключем, за виключенням пункту 4 (*Невпевненість у своїх діях*). Описові статистики для пунктів наведені в таблиці 2.7.

Виходячи з даної таблиці можна зазначити, що всі досліджені пункти мали розподіл близький до нормального.

Для того, щоб з'ясувати, з якою кількістю факторів має бути можливе факторне рішення, був проведений експлораторний факторний аналіз. Матриця вихідних даних підтвердила свою принципову здатність до факторизації: KMO = 0,662, а тест сферичності Бартлетта був статистично значущим ($p < 0,001$). За критерієм Кайзера адекватним вважалось однофакторне рішення, так як і за графіком каменистого осипу оптимальним уявлялось однофакторне рішення (Рис. 2.7).

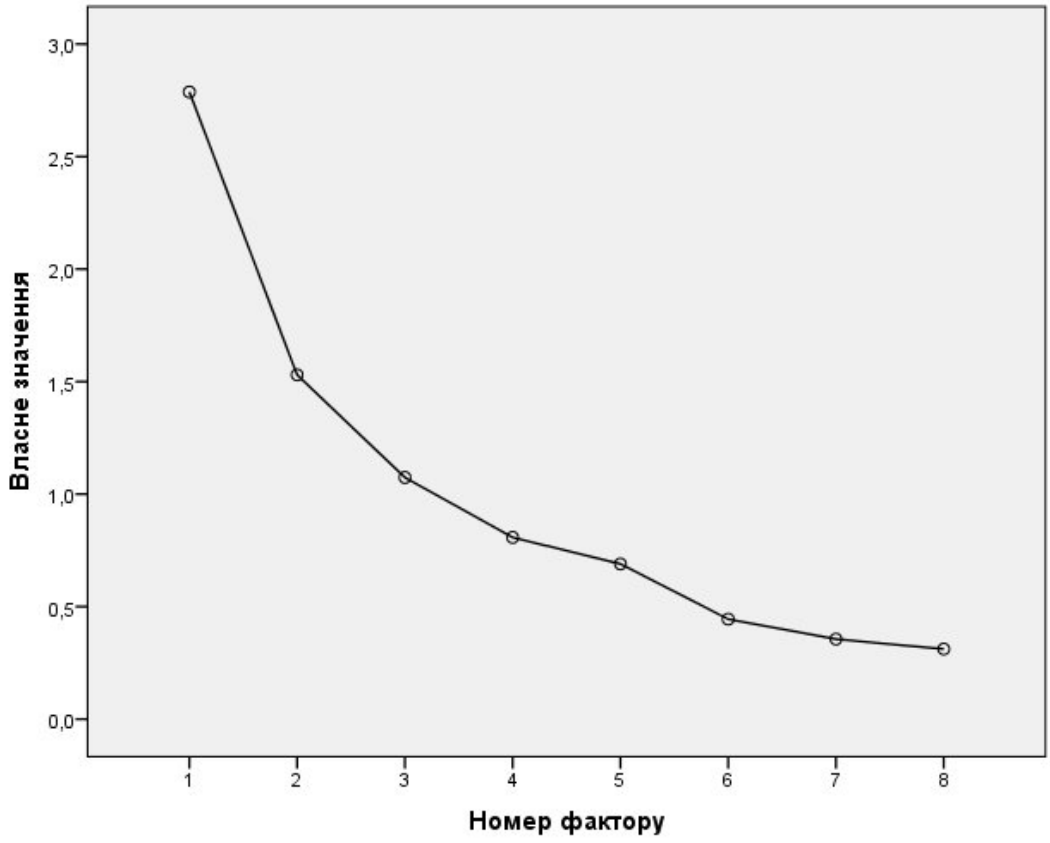

Рис. 2.9. Графік каменистого осипу для моделі методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу.

Виходячи з обох критеріїв ми зостановились на вивченні однофакторної моделі. Аналіз цієї методики засвідчив, що за допомогою експлораторного факторного аналізу можна пояснити лише 34,842% розподілу емпіричних даних дослідження, решта дисперсії зумовлена випадковими впливами. Матриця факторних навантажень (L) та фінальних спільностей (h^2) для методики вивчення лідерського потенціалу наведена в таблиці 2.8. Наведена таблиця свідчить, що факторні навантаження за абсолютним значенням не було меншим ніж 0,300, а значення фінальних спільностей свідчать про те, що обрана за допомогою експлораторної процедури факторна модель достатньо пояснює дисперсію набора пунктів методики.

Таблиця 2.8.

Матриця експлораторного факторного аналізу для методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу.

№ пункту	L	h^2
пункт 1	0,416	0,173
пункт 2	0,689	0,475
пункт 3	0,736	0,541
пункт 4	0,333	0,111
пункт 5	0,378	0,143
пункт 6	0,307	0,094
пункт 7	0,808	0,654
пункт 8	0,424	0,179

Однофакторна модель, що складалася з повного набору пунктів методики (Рис. 2.10), зазнала надалі конфірматорного аналізу, який підтвердив її відповідність емпіричним даним.

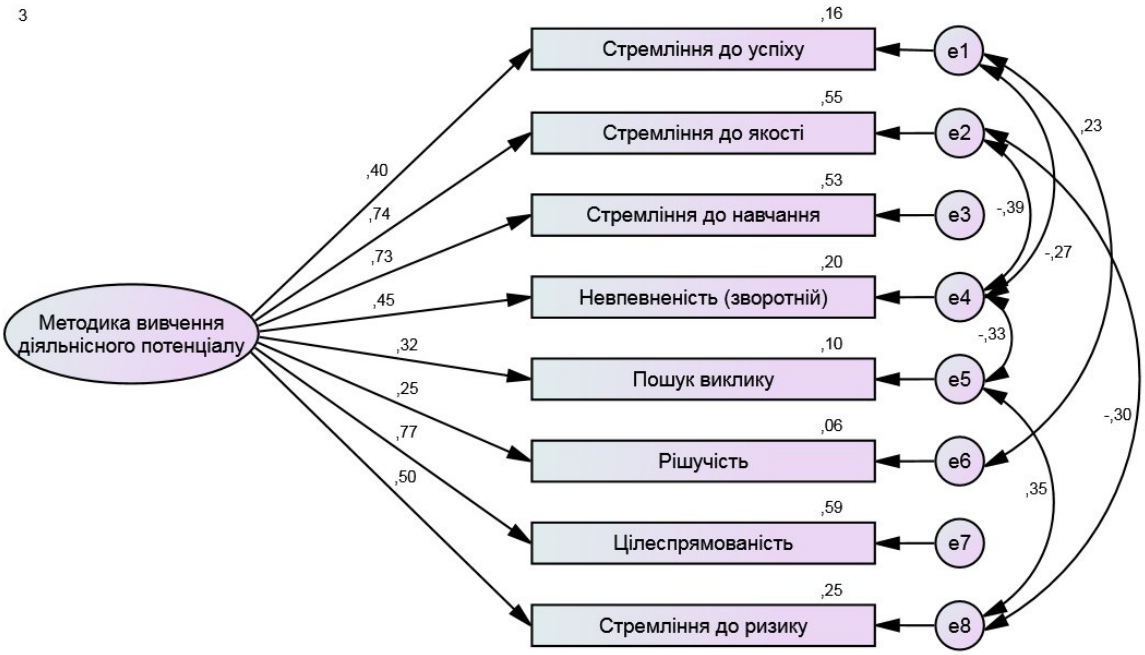

Рис. 2.10. Конфірматорний факторний аналіз для методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Однофакторна модифікована модель.

Примітка: нулі перед комами не наводяться; змінні з індексом *e* описують залишкову дисперсію.

Це відбулось після застосування модифікаційних індексів і відповідно включення до даної моделі кореляцій між залишковими дисперсіями ($\chi 2/df = 2{,}362$; RMSEA = 0,064; SRMR = 0,053; NFI = 0,950, NNFI = 0,942, CFI = 0,961).

До речі, надійність за внутрішньою узгодженістю для методики вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу, сформованої зазначеними пунктами була високою ($\alpha = 0{,}692$). Останній етап психометричного аналізу цієї шкали полягає у дослідженні описових статистик для цієї шкали, що складається з сьоми пунктів. Відповідно, середнє арифметичне значення для цієї шкали склало 2,258 балів, стандартне відхилення – 0,511 балів. Коефіцієнти асиметрії та ексцесу вказували на близькість емпіричного розподілу значень до нормального: S = 0,071, K = -0,206. Отже, психометричний аналіз підтвердив, що запропонована версія методики

вивчення мотиваційно-діяльнісного потенціалу характеризується високою конструктною валідністю.

Методика вивчення соціально-комунікативного потенціалу. Набір пунктів для психометричного аналізу методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу складався з 7 пунктів, список яких наведено у Додатку А. Всі пункти були з прямим ключем. Описові статистики для пунктів наведені в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Описові статистики для пунктів методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу

№ пункту	M	SD	S	K
Пункт 1	2,388	0,867	-0,098	-0,587
Пункт 2	1,604	1,057	0,126	-1,002
Пункт 3	2,070	0,980	-0,079	-0,763
Пункт 4	2,487	1,039	-0,314	-0,822
Пункт 5	1,121	0,492	0,587	0,107
Пункт 6	1,070	0,486	0,156	-0,613
Пункт 7	1,981	0,488	0,617	-0,446

Виходячи з даної таблиці можна зазначити, що всі досліджені пункти мали розподіл близький до нормального.

Для того, щоб з’ясувати, з якою кількістю факторів має бути можливе факторне рішення, був проведений експлораторний факторний аналіз. Матриця вихідних даних підтвердила свою принципову здатність до факторизації: КМО = 0,652, а тест сферичності Бартлетта був статистично значущим ($p < 0,001$). За критерієм Кайзера адекватним вважалось двохфакторне рішення, також як і за графіком каменистого осипу оптимальним уявлялось однофакторне рішення (Рис. 2.7).

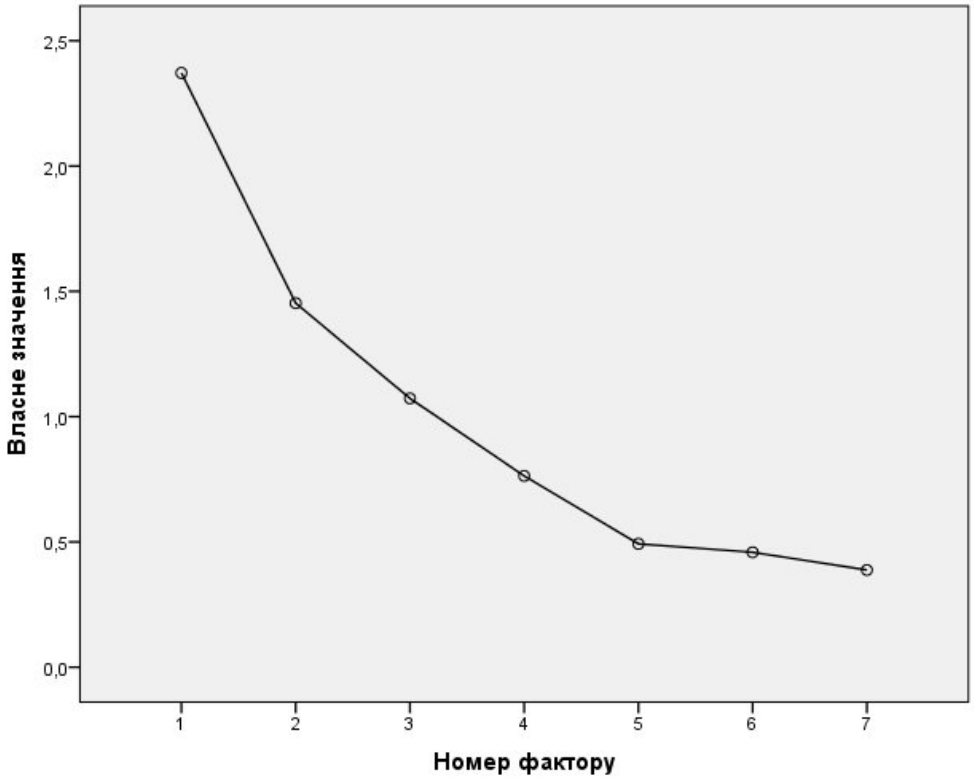

Рис. 2.11. Графік каменистого осипу для моделі методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу.

Виходячи із зазначених двох критеріїв ми зостановились на вивченні однофакторної моделі. Аналіз цієї методики засвідчив, що за допомогою експлораторного факторного аналізу можна пояснити лише 33,881% розподілу емпіричних даних дослідження, решта дисперсії зумовлена випадковими впливами. Матриця факторних навантажень (L) та фінальних спільностей (h^2) для методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу наведена в таблиці 2.10. Наведена таблиця свідчить, що факторні навантаження за абсолютним значенням не було меншим ніж 0,300, а значення фінальних спільностей свідчать про те, що обрана за допомогою експлораторної процедури факторна модель достатньо пояснює дисперсію набора пунктів методики.

Таблиця 2.10.

Матриця експлораторного факторного аналізу для методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу.

№ пункту	L	h^2
пункт 1	0,304	0,092
пункт 2	0,348	0,121
пункт 3	0,305	0,093
пункт 4	0,307	0,094
пункт 5	0,699	0,489
пункт 6	0,761	0,579
пункт 7	0,776	0,603

Однофакторна модель, що складалася з повного набору пунктів методики (Рис. 2.10), зазнала надалі конфірматорного аналізу, який підтвердив її відповідність емпіричним даним.

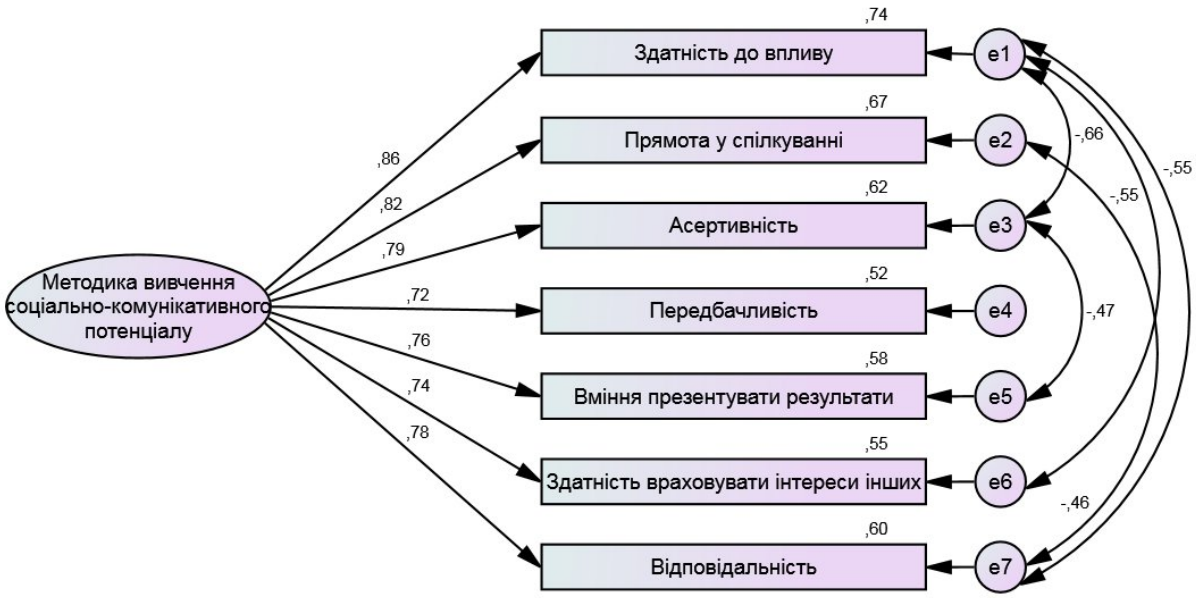

Рис. 2.12. Конфірматорний факторний аналіз для методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу. Однофакторна модифікована модель.

Примітка: нулі перед комами не наводяться; змінні з індексом *e* описують залишкову дисперсію.

Це відбулось після застосування модифікаційних індексів і відповідно включення до даної моделі кореляцій між залишковими дисперсіями ($\chi 2/df = 1,448$; RMSEA = 0,050; SRMR = 0,027; NFI = 0,983, NNFI = 0,987, CFI = 0,995).

До речі, надійність за внутрішньою узгодженістю для методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу, сформованої зазначеними пунктами була високою ($\alpha = 0,709$). Останній етап психометричного аналізу цієї шкали полягає у дослідженні описових статистик для цієї шкали, що складається з сьоми пунктів. Відповідно, середнє арифметичне значення для цієї шкали склало 1,675 балів, стандартне відхилення – 0,328 балів. Коефіцієнти асиметрії та ексцесу вказували на близькість емпіричного розподілу значень до нормального: S = -0,109, K = -0,362. Отже, психометричний аналіз підтвердив, що запропонована версія методики вивчення соціально-комунікативного потенціалу характеризується високою конструктною валідністю.

Отже, проведено психометричний аналіз авторських методик дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців: методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативний потенціалу тощо. Показано, що запропоновані версії методик характеризуються високою конструктною валідністю та надійністю за внутрішньою узгодженістю. Розраховано середнє арифметичне значення та стандартне відхилення для шкал методик, що дозволяє їх використовувати у якості стандартизованих тестів для оцінки відповідних конструктів.

Висновки до Другого розділу.

Розглянувши методологічні основи організації емпіричного дослідження управлінського потенціалу, а саме: фундаментальні положення системного підходу, принципи теорії системи базових потреб особистості,

здобутки теорій професійного самовизначення та професійного становлення, напрацювання парадигми творчої організації діяльності людини, положення особистісно-ситуаційної теорії лідерства та концепції ефективного лідерства – створено системну модель даного феномену. Для її восьми умовних блоків («Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Мотиваційно-діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» та власне «Ефективність управлінської діяльності») запропоновано параметри та відповідні методичні підходи.

Наведено соціально-демографічну структуру вибірки дослідження, запропоновано психодіагностичний інструментарій для вивчення ІТ-фахівців. Розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких створено авторські методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативний потенціалу, сформульовано пункти даних методики та варіанти відповідей на зазначені пункти. Окрім цього, наведено поведінкові індикатори для цих методик, які оцінювались за допомогою процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ (технології асесмент-центру).

Проведено психометричний аналіз авторських методик дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців: методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу тощо. Показано, що запропоновані версії методик характеризуються високою конструктною валідністю та надійністю за внутрішньою узгодженістю. Розраховано середнє арифметичне значення та стандартне відхилення для шкал методик, що дозволяє їх використовувати у якості стандартизованих тестів для оцінки відповідних конструктів.

Основні положення розділу відображені у наступних публікаціях:

Максименко Н. Л. Модель структури управлінського потенціалу ІТ-фахівця / Н. Л. Максименко // Теоретичні і прикладні проблеми психології. - 2018. - № 3(2). - С. 94-103.

Maksymenko N. The evaluation of it specialists' performance based on the grading system and it's forecasting by means of regression models /N. Maksymenko //Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2018. - 30(6). - 68-72. Режим доступу: https://farplss.org/index.php/journal/article/view/551.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ФЕНОМЕНОЛОГІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРИКЛАДІ ІТ-ФАХІВЦІВ.

3.1. Вивчення особливостей складових управлінського потенціалу ІТ-фахівця.

3.1.1. Аналіз особливостей блоку особистісних рис. Вивчення середньогрупових профілів за методиками обраного психодіагностичного інструментарію проводилась шляхом дескриптивного аналізу з розрахунком таких описових статистик як середнє арифметичне значення (M) та стандартне відхилення (SD).

На рисунку 3.1 представлено результати аналізу описових статистик за методикою NEO-PI-R Наведений профіль репрезентує особливості особистісних рис досліджених ІТ-фахівців.

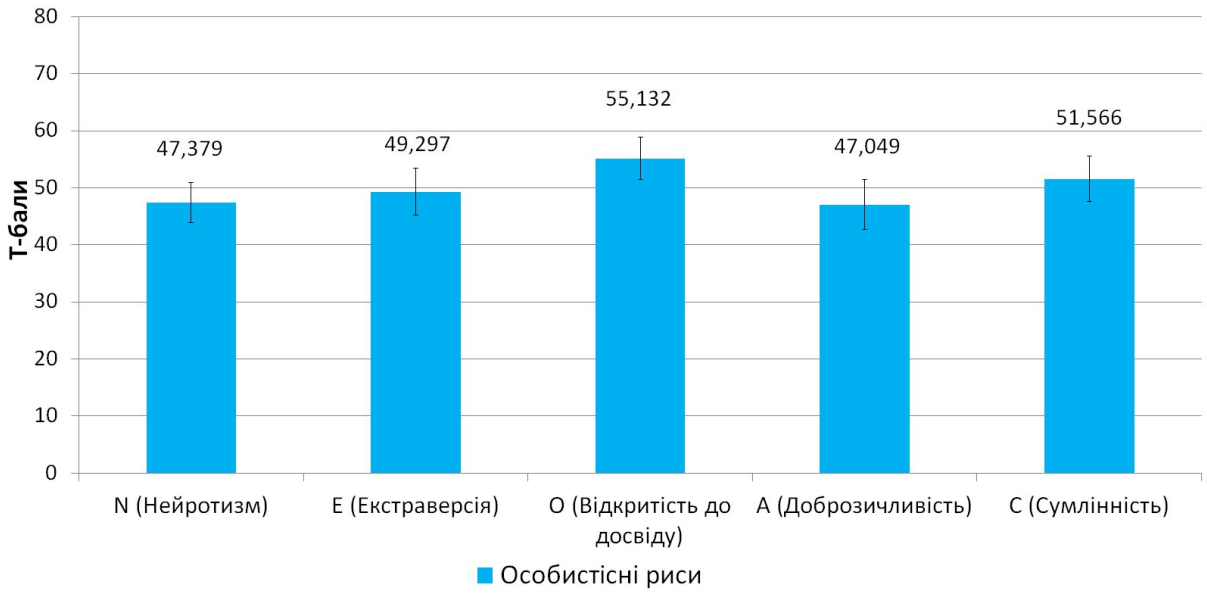

Рис. 3.1. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за пятифакторною моделлю.

Згідно з результатами дескриптивного аналізу за методикою NEO-PI-R найбільш високими середньогруповими значеннями характеризуються два фактори O (Відкритість до досвіду) (M = 55,132; SD = 7,446) та C (Сумлінність) (M = 51,566; SD = 7,887). Відкритість досвіду виявляється в відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Тут присутній інтерес як до внутрішнього світу особистості, так і до того, що відбувається в світі зовнішньому. В свою чергу сумлінність виражає ступінь свідомого контролю з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю [19]. Таким чином, досліджені ІТ-фахівці характеризуються тенденцією поводити себе нетрадиційно, незагальноприйнятим способом і виявляти радикалізм у власних поглядах. Вони віддають перевагу новому перед відомим, а їхні реакції на нову інформацію є активними. Досліджені ІТ-фахівці також характеризуються схильністю до процесів планування, організації і виконання діяльності, а також окремих її завдань, яка виражена згідно за середньогруповим профілем на середньому рівні.

Найменшим за середньогруповими значеннями виявився фактор A (Доброзичливість) (M = 47,049; SD = 8,702). Доброзичливість чи схильність до згоди виступає мірою соціоцентризму як протилежності егоцентризму. Цю рису також називають «приємним характером», що виявляється в уникненні конфліктів, довірі до людей, готовності йти на співробітництво [19]. На нашу думку, трохи знижені середньогрупові значення цього фактору у вибірці дослідження пов'язані з тим, що основна діяльність ІТ-фахівця відбувається в сфері «людина – знак».

Звертає на себе увагу, що, виходячи з даних дескриптивного аналізу, найбільшим значенням стандартного відхилення характеризується фактор A (Доброзичливість) (M = 47,049; SD = 8,702). Тоді як найменшим значенням стандартного відхилення – фактор N (Нейротизм) (M = 47,379; SD = 6,987). Таким чином, вибірка ІТ-фахівців є найменш однорідною стосовно прояву співробітництва з іншими, і найбільш однорідною стосовно прояву власної негативної емоційності. В цілому результати дескриптивного аналізу за

методикою NEO-PI-R для базових факторів наведені у Додатку Б (Таблиця Б.1).

Далі було проаналізовано середньогрупові профілі ІТ-фахівців за 30 субфакторами п’ятифакторної моделі. Дескриптивний аналіз за субфакторами нейротизму наведено нижче. Як вказують Л.Ф. Бурлачук та Д.К. Королев [19] на одному полюсі цього фактора знаходяться «реактивні» особистості, що відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. Вони відчувають велику кількість негативних переживань, є тривожними, дратівливими, схильними до поганого настрою, схильні все бачити в чорному світлі, а також менш задоволені життям, ніж інші люди. Однак негативна емоційність може протидіяти високим інтелектуальним і академічним досягненням. На іншому полюсі знаходяться індивіди, які мають тенденцію ставитися до життя більш раціонально і спокійно, ніж більшість людей. Подібні люди здаються незворушними, їх менш хвилюють події, що відбуваються навколо. Між названими полюсами знаходиться великий середній діапазон ступеню вираженості даного чинника. люди, що потрапляють в середину, наділені як емоційною стійкістю, так і реактивністю. До цього діапазону відносяться і дослідженні ІТ-фахівці (M = 47,379; SD = 6,987).

Рисунок 3.2 у вигляді стовпчикової діаграми демонструє особливості рис нейротизму досліджених ІТ-фахівців, вивчені за методикою NEO-PI-R Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що субфактори N4 (Рефлексія) (M = 56,111; SD = 7,692) та N6 (Вразливість) (M = 54,021; SD = 8,376) відзначаються найбільш високим середньогруповими значеннями, а найменшим характеризується субфактор N2 (Ворожість) (M = 37,634; SD = 7,012). Результати дескриптивного аналізу за методикою NEO-PI-R для субфакторів нейротизму наведені у Додатку Б (Таблиця Б.2).

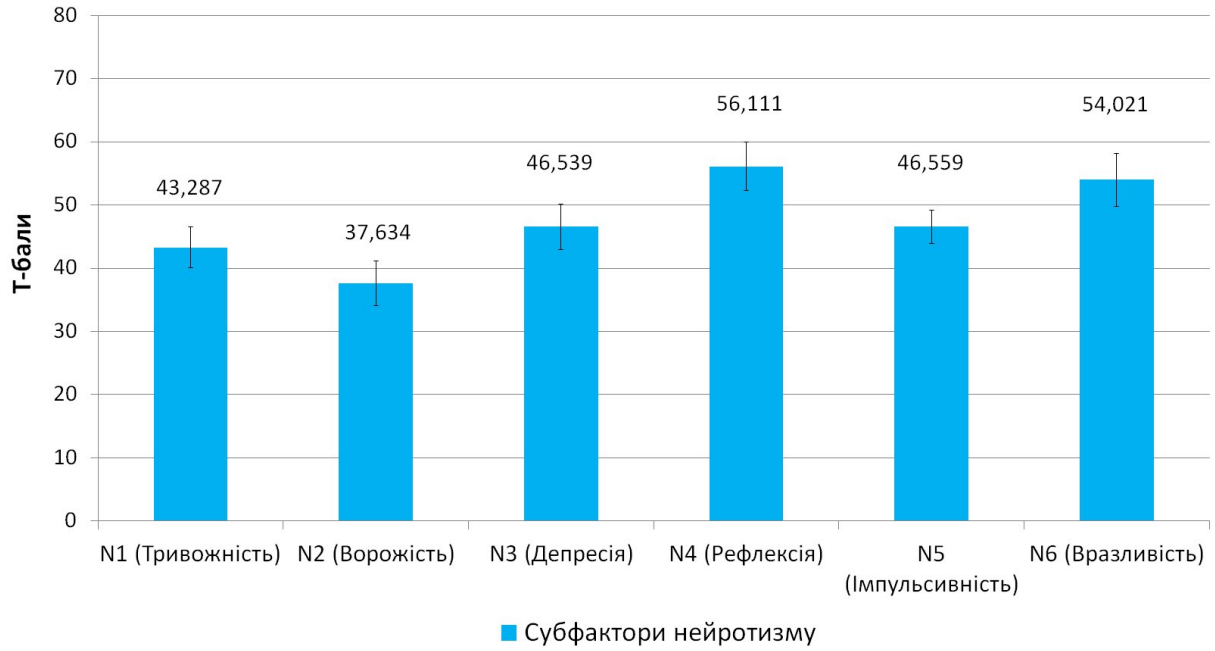

Рис. 3.2. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за субфакторами фактору N (Нейротизм).

Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору N4 (Рефлексія) свідчать, що такі індивіди відчувають себе досить незатишно серед людей. Вони можуть бути чутливі до насмішок і схильні відчувати почуття неповноцінності. Емоції сорому і замішання складають суть цієї подшкали Нейротизму. Рефлексивність співвідноситься з сором'язливістю і соціальною тривожністю [203]. Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору N6 (Ранимість) свідчать про певну чутливість до стресу і схильність до нього. Досілджені ІТ-фахівці можуть відчувати певні складності у подоланні стресових ситуацій, вони можуть відчувати залежність та безпорадність при зіткненні з ними. Як відомо субфактор N2 (Злісна ворожість) – це тенденція відчувати гнів і пов'язані з ним стани, такі як фрустрація і озлобленість, ця підшкала вимірює індивідуальну готовність відчувати почуття гніву. Низькі бали, як у випадку досліджених ІТ-фахівців означають добродушну веселість, безтурботність, безклопіття, безжурність тощо [121].

Дескриптивний аналіз за субфакторами фактора Е (Екстраверсія) наведено нижче. Як вказують Л.Ф. Бурлачук та Д.К. Королев [19] на додатному полюсі знаходяться екстраверти, які відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю, пошуком нової потужної зовнішньої стимуляції. Екстраверти схильні до лідерства, більш фізично і вербально активні, доброзичливі, веселі, оптимістичні. Інший полюс фактора представлений інтровертом, для якого характерна тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізм. Між двома описаними полюсами знаходиться амбіверт – людина, здатна як до життя в стані ізоляції, так і до активної діяльності в соціумі. До амбівертів, виходячи зі середньогрупових значень можна віднести і досліджених ІТ-фахівців (M = 49,297; SD = 8,256).

Рисунок 3.3 у вигляді стовпчикової діаграми демонструє особливості рис фактору Е (Екстраверсія) досліджених ІТ-фахівців, вивчені за методикою NEO-PI-R. Результати дескриптивного аналізу за методикою NEO-PI-R для субфакторів екстраверсії наведені у Додатку Б (Таблиця Б.3).

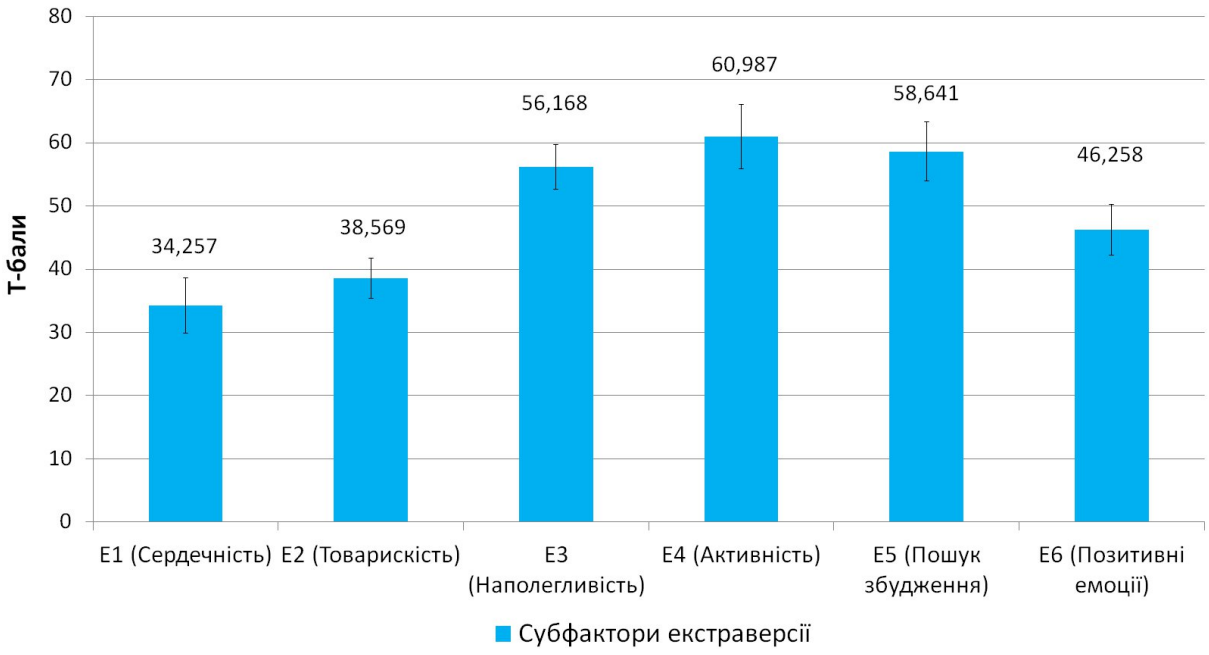

Рис. 3.3. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за субфакторами фактору Е (Екстраверсія).

Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що субфактори E4 (Активність) (M = 60,987; SD = 10,112) та E5 (Пошук збудження) (M = 58,641; SD = 9,325) відзначаються найбільш високим середньогруповими значеннями, а найменшим характеризується субфактор E1 (Сердечність) (M = 34,257; SD = 8,656).

Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору E4 (Активність) свідчать, що досліджені ІТ-фахівці достатньо енергійні, відчувають постійну потребу в діяльності, ведуть активне життя тощо. Вони більш швидкі і достатньо напружені в темпі своєї діяльності. Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору E5 (Пошук збудження) свідчать, що досліджені ІТ-фахівці шукають збуджуючих ситуацій, відчувають потребу в яскравих враженнях і хвилюючих переживаннях. Як відомо, субфактор E1 (Сердечність) найбільшою мірою серед усіх підшкал екстраверсії відображає саме міжособистісні відносини. Низькі оцінки за даним підфактором не означають ворожість або відсутність співчуття, але ці люди більш формальні в своїх соціальних стосунках, стримані, і в більшому ступені відгороджуються від інших людей, ніж індивіди з високим балом за даною підшкалою [121]. Саме такі тенденції є характерними для досліджених ІТ-фахівців.

За субфакторами фактору O (Відкритість до досвіду) також було проведено дескриптивний аналіз. За своїм визначенням фактор відкритості до досвіду має два протилежних полюси [19], на першому з яких знаходяться відкриті досвіду люди, які мають широкі інтереси, розвинену фантазію, гнучкий розум, оригінальність і естетичну чутливість, їх приваблює все нове, незвичайне. Вони відкриті для нових підходів, шляхів вирішення проблем, відрізняються схильністю до самоаналізу і рефлексії. Протилежність цим людям складають закриті досвіду індивіди. Їх відрізняють обмежені інтереси і вони сприймаються як пересічні, «зручні», консервативні. Як було показано у тексті вище, саме до осіб достатньо відкритих до досвіду відносяться і досліджені ІТ-фахівці (M = 55,132; SD = 7,446).

Середньогруповий профіль за за субфакторами відкритості до досвіду для досліджених ІТ-фахівців наведено на рисунку 3.4. Результати дескриптивного аналізу за методикою NEO-PI-R для субфакторів відкритості до досвіду наведені у Додатку Б (Таблиця Б.4). Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що субфактори О1 (Фантазії) (M = 65,258; SD = 8,544) та О5 (Дії) (M = 66,584; SD = 8,361) відзначаються найбільш високим середньогруповими значеннями, а найменшим характеризується такий субфактор відкритості до досвіду, як О3 (Почуття) (M = 46,358; SD = 6,521).

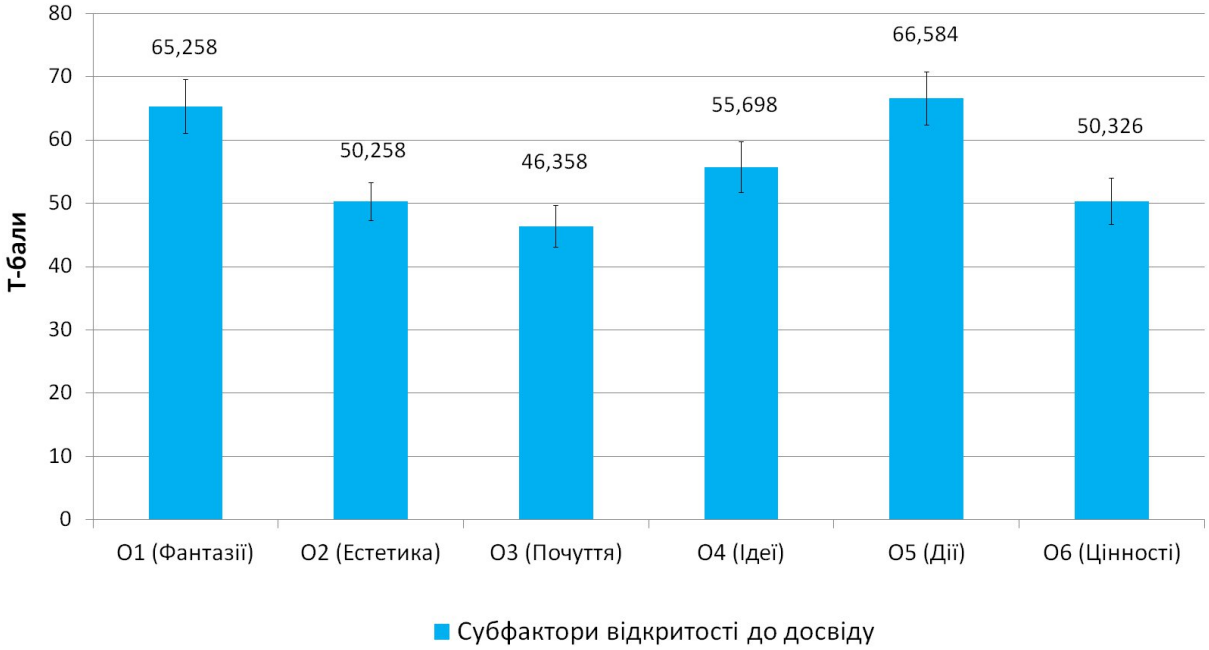

Рис. 3.4. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за субфакторами фактору О (Відкритість до досвіду).

Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору О1 (Фантазія) свідчать, що досліджені ІТ-фахівці мають яскраву уяву і активне життя фантазій. Проте, слід зазначити, що їхня мрійливість є не способом втечі від реальності, а радше способом створення для самих себе цікавого внутрішнього світу. Вони ретельно розвивають і удосконалюють свої фантазії, вважаючи, що уява вносить свій внесок у збагачення життя і в надання їй творчого характеру. В свою чергу відносно підвищені

середньогрупові значення субфактору О5 (Ідеї), показують, що інтелектуальна допитливість є аспектом відкритості, про що було вказано у психологічній літературі досить давно [205]. Вона проявляється не тільки в активному пошуку інтелектуальних інтересів заради власного задоволення, це також і відкритість свідомості і прагнення розглядати, обмірковувати, брати до уваги нові, можливо нетрадиційні ідеї. Високі бали означають любов як до філософських дискусій, так до вирішення головоломок, важких завдань.

Що стосується субфактору О3 (Почуття), то відомо, що відкритість до почуттів передбачає поглинання своїми власними емоціями і почуттями і високу цінність емоцій як важливої складової частини життя особистості. Відносно низькі бали, які зафіксовано у середньо груповому профілі ІТ-фахівців – характеризують тих, хто має у деякому ступені притуплені почуття і не надає емоційним станам великого значення [121].

Дескриптивний аналіз за субфакторами фактора А (Доброзичливість) наведено нижче. Як вказують Л.Ф. Бурлачук та Д.К. Королев [19] на одному кінці цього континууму розташовується «конформіст», схильний підпорядковувати особисті потреби потребам групи, швидше за приймає норми групи, ніж наполягає на власних принципах. Гармонійні стосунки з іншими більш важливі для «конформіста», ніж відстоювання, наприклад, особистої думки. Цю рису також називають «приємним характером», що виявляється в довірі до людям, доброзичливості, уникненні конфліктів. Інший кінець континууму представляє людина, «кидає виклик». Він більш зайнятий своїми персональними принципами і потребами, ніж нормами і інтересами групи. Вона відрізняється схильністю створювати проблеми для інших, певною агресивністю, байдужістю, жорсткістю, ворожістю до інших. В середині континууму розташовується «Особа, яка здійснює переговори»: така людина здатна переходити від управління ситуацією до покірності її вимогам. Для досліджених ІТ-фахівців характерною є тенденція до проведення переговорною діяльністю з стараннями до вирішення

персональних проблем, про що свідчать відповідні описові статистики (M = 47,049; SD = 8,702).

Рисунок 3.5 у вигляді стовпчикової діаграми демонструє особливості рис доброзичливості досліджених ІТ-фахівців, вивчені за методикою NEO-PI-R Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що субфактори А2 (Чесність) (M = 54,556; SD = 9,358) та А5 (Скромність) (M = 56,138; SD = 10,251) відзначаються найбільш високим середньогруповими значеннями, а найменшим характеризується субфактор А6 (Чуйність) (M = 39,186; SD = 7,571). Результати дескриптивного аналізу за методикою NEO-PI-R для субфакторів доброзичливості наведені у Додатку Б (Таблиця Б.5).

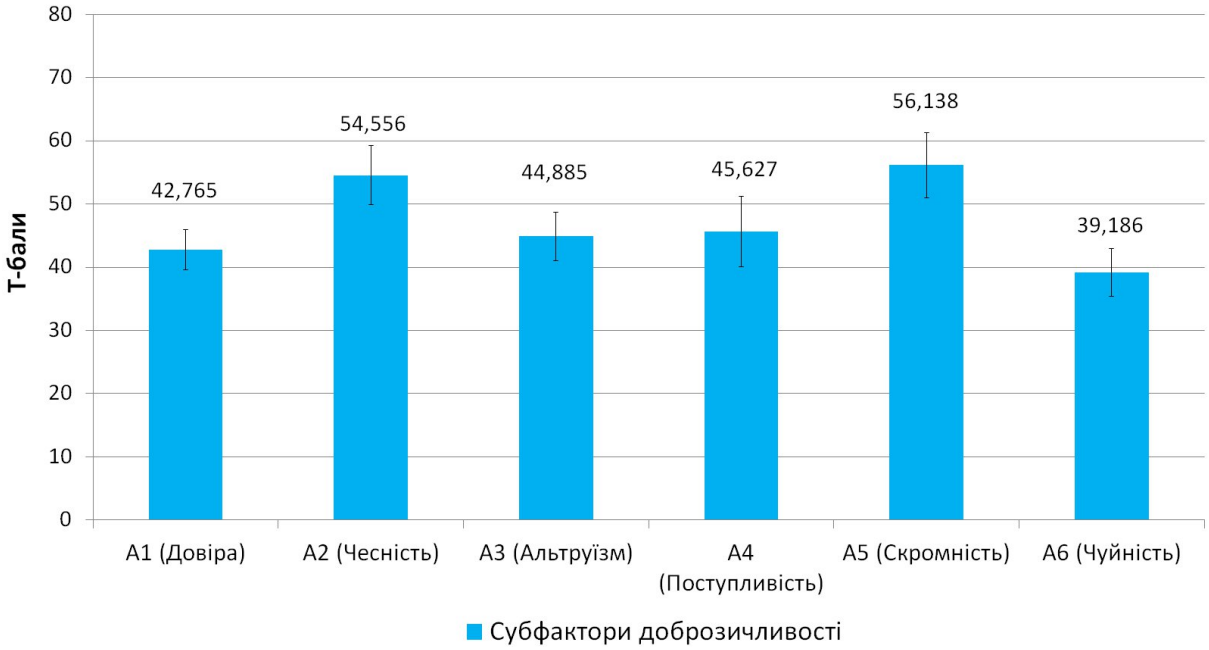

Рис. 3.5. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за субфакторами фактору А (Доброзичливість).

Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору А2 (Чесність) свідчать, що досліджені ІТ-фахівці відрізняються щирістю, відвертістю, оригінальністю і дотепністю, вони не прагнуть маніпулювати іншими за допомогою лестощів, хитрості, лукавства або обману. Зокрема, дану шкалу можна розглядати як шкалу брехні, використовуючи її саму по

собі при тестуванні людей, або для передбачення їх чесності при професійному відборі і в інших практичних цілях [121]. Отже, можна зробити висновок, що ІТ-фахівці виявляють високий рівень соціальної бажаності, що обумовлено ситуацією дослідження – ситуацією професійного відбору на посаду, що цікавить. В свою чергу відносно високі середньогрупові значення за субфактором А5 (Скромність), зазвичай притаманні сором'язливим людям, які вважають за краще «триматися в тіні» у великих колективах, проте це не означає відсутність у них впевненості в собі і самооцінки. Як відомо, субфактор А6 (Чуйність) вимірює ставлення симпатії індивіда по відношенню до людей і турботу про них. Низькі бали мають практичні люди, більш розважливі, менш схильні піддаватися закликам до співчуття, що згідно за середньогруповими даними можна застосувати і до дослджених ІТ-фахівців.

За субфакторами сумлінності також було проведено дескриптивний аналіз. За своїм визначенням фактор сумлінності має два протилежних полюси [19]. Один його полюс представлений такими якостями, як високе самовладання, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність, точність в роботі, орієнтація на завдання. Всі ці риси сприяють зосередженню індивіда на особистісних і професійних цілях. В результаті виникає тип особистості, яку можна назвати «сфокусованою», або односпрямованою. Інший полюс представлений «мінливою» людиною, яка легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, люблячою експериментувати, мало зосередженою на меті, часто гедоністом і в цілому відрізняється низьким рівнем цілеспрямованої поведінки. Вона є гнучкою, легко кидає розпочату справу, так само легко захоплюється іншими ідеями, справами або людьми. Вона слабо контролює власні імпульси.

В середині даного континууму – «збалансований» індивід, що поєднує тенденції сталості і мінливості, яка в достатній мірі володіє як якостями для того, щоб стабілізувати діяльність «мінливих», не викликаючи у них

відчуження, так і здатністю позбавити «сфокусованих» від втрати перспективних можливостей. До яких відносяться і досліджені ІТ-фахівці за середньогруповим рівнем сумлінності С (M = 51,566; SD = 7,887).

Середньогруповий профіль за за субфакторами сумлінності для досліджених ІТ-фахівців наведено на рисунку 3.6. Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що субфактор С1 (Компетентність) (M = 60,297; SD = 8,753) відзначається найбільш високим середньогруповим значенням, а найменшим середньогруповим значенням характеризується субфактор С3 (Слухняність до обов'язків) (M = 39,991; SD = 6,591). Результати дескриптивного аналізу за методикою NEO-PI-R для субфакторів сумлінності наведені у Додатку Б (Таблиця Б.6).

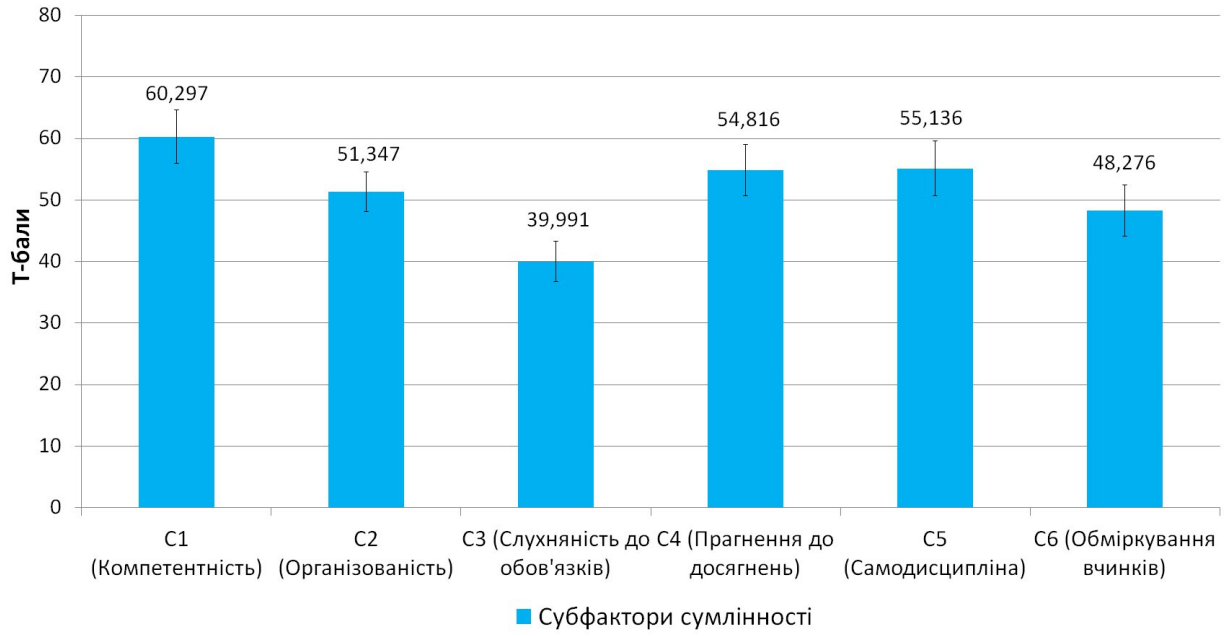

Рис. 3.6. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за субфакторами фактору С (Сумлінність).

Відносно підвищені середньогрупові значення субфактору С1 (Компетентність) показують, що досліджені ІТ-фахівці відчувають себе підготовленим для того, щоб вирішувати професійні ситуації, мають більш високу оцінку своїх здібностей і погоджуються, що вони є компетентними. Адже компетентність розглядається в тому аспекті, що особистість є

здатною, розсудливою, передбачливою і ефективною, що в даному випадку виявляється у професійній діяльності у сфері ІТ. Що стосується субшкали С3 (Слухняність боргу) то даний субфактор, на думку авторів, найбільшою мірою відображає сутність фактора С (Сумлінність). Відносно знижені середньогрупові значення субфактору свідчать, що досліджені ІТ-фахівці можуть бути недбалі щодо етичних принципів, і недостатньо скрупульозно виконують свої моральні зобов'язання по відношенню до інших людей і суспільства і, відповідно, можуть бути в деякій мірі ненадійними у цих питаннях [121].

Таким чином, за результатами нашого дослідження ІТ-фахівці безперечно вміють самостійно вирішувати дуже складні проблеми у власній професійній діяльності, проте в них визначається дефіцит культури проектної роботи, коли команда ІТ-фахівців під загальним управлінням вирішує надскладне завдання, непосильну одиночці. Визначаючи причину цих явищ, ми виходимо з уявлення про існування жорсткої конкуренції в умовах обмежених ресурсів. Тому створення додаткових труднощів потенційному конкурентові вважається важливішим, ніж спільне вирішення складного завдання. В індивідуалістичній культурі орієнтація на співробітництво має резерв до реалізації, оскільки, якщо окрім індивідуалізму в особистості є довіра і повага до інших.

Отримані результати слід порівняти з літературними даними. Є деякі емпіричні дослідження, в яких аналізуються особистісні риси програмістів в цілому. Так, Л.Ф. Капретц [192] провів дослідження особистісних рис за опитувальником Маєрс-Бріггз у 100 програмістів різного рівню кваліфікації. Їм встановлено, що для програмістів характерні такі типи особистості, як сензитивний-мислячий (ST), мислячій-раціональний (TJ) та інтуїтивний-мислячій (NT). Згідно за Дж.Дж. Кларком, Д.Б. Вальтцем і Дж.Л. Вайнекоопом [194], які досліджували студентів ІТ-спеціальностей та ІТ-фахівців за допомогою контрольного списку прикметників (ACL - *англ.* Adjective Check List). Авторами встановлено, що як студенти так і

проефісійні фахівці характеризуються високим рівнем сумлінності (що, до речі кореспондує з отриманими нами результатами), проте студенти є частіше екстравертованими, тоді як професіональні фахівці – інтровертованими. Слід зазначити, що сумлінність тісно пов'язана із виміром раціональний – ірраціональний (JP) методики MBTI [207]. Відповідно до досліджень Л.Ф. Капретца та Ф.Ахмеда [190, 191], сензитивні і раціональні індивіди (SJ) демонструють високу ефективність як тестери програмного забезпечення.

Нижче наведено узагальнюючу таблицю, яка характеризує основні особливості особистісних рис ІТ-фахівців, які встановлено у нашому дослідженні ща методикою NEO-PI-R (Табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Структура блоку особистісних рис ІТ-фахівців за методикою NEO-PI-R

Фактори і субфактори	
Підвищені середньогрупові значення	Знижені середньогрупові значення
N4 (Рефлексія) (M = 56,111)	N2 (Ворожість) (M = 37,634).
E4 (Активність) (M = 60,987)	E1 (Сердечність) (M = 34,257).
E5 (Пошук збудження) (M = 58,641)	A6 (Чуйність) (M = 39,186)
O (Відкритість до досвіду) (M = 55,132)	C3 (Слухняність до обов'язків) (M = 39,991)
O1 (Фантазії) (M = 65,258)	
O5 (Дії) (M = 66,584)	
A2 (Чесність) (M = 54,556;)	
A5 (Скромність) (M = 56,138)	
C1 (Компетентність) (M = 60,297)	

Отже, за результатами дослідження особливостей блоку особистісних рис ІТ-фахівців було встановлено наступне. Вони характеризуються різноманітними інтелектуальними інтересами, прагнуть бути добре

поінформованими, активно сприймають нову інформацію і використовують її у своїй діяльності, схильні до інновацій. Вони толерантні до невизначеності, до суперечностей і неясності, приймають несталі погляди і оригінальні ідеї, віддають перевагу невідомому, мають яскраву уяву і знаходяться у активному пошуку важких завдань.

Досліджені ІТ-фахівці характеризуються відчуттям власної компетентності, схильністю до процесів планування, організації і виконання діяльності, проте можуть недбалі щодо етичних принципів, і недостатньо скрупульозно виконують свої моральні зобов'язання по відношенню до інших людей і суспільства і, відповідно, можуть бути в деякій мірі ненадійними у цих питаннях. У них знижено рівень готовності йти на співробітництво, вони відчувають себе досить незатишно серед людей, більш формальні в своїх соціальних стосунках, у більшому ступені відгороджуються від інших людей, виявляють себе як практичні люди, більш розважливі, менш схильні піддаватися закликам до співчуття. Також можна відзначити певну чутливість до стресу і схильність до нього, достатн-ю енергійність, відчувають постійну потребу в діяльності, ведуть активне життя тощо. Вони шукають збуджуючих ситуацій, відчувають потребу в яскравих враженнях і хвилюючих переживаннях, намагаються справити сприятливе враження на партнерів по комунікації, своєю порядністю та чесністю.

3.1.2. Аналіз особливостей ціннісних орієнтацій.

На рисунку 3.7 представлено результати аналізу описових статистик за ціннісними орієнтаціями. Наведений профіль репрезентує особливості ціннісних орієнтацій досліджених ІТ-фахівців.

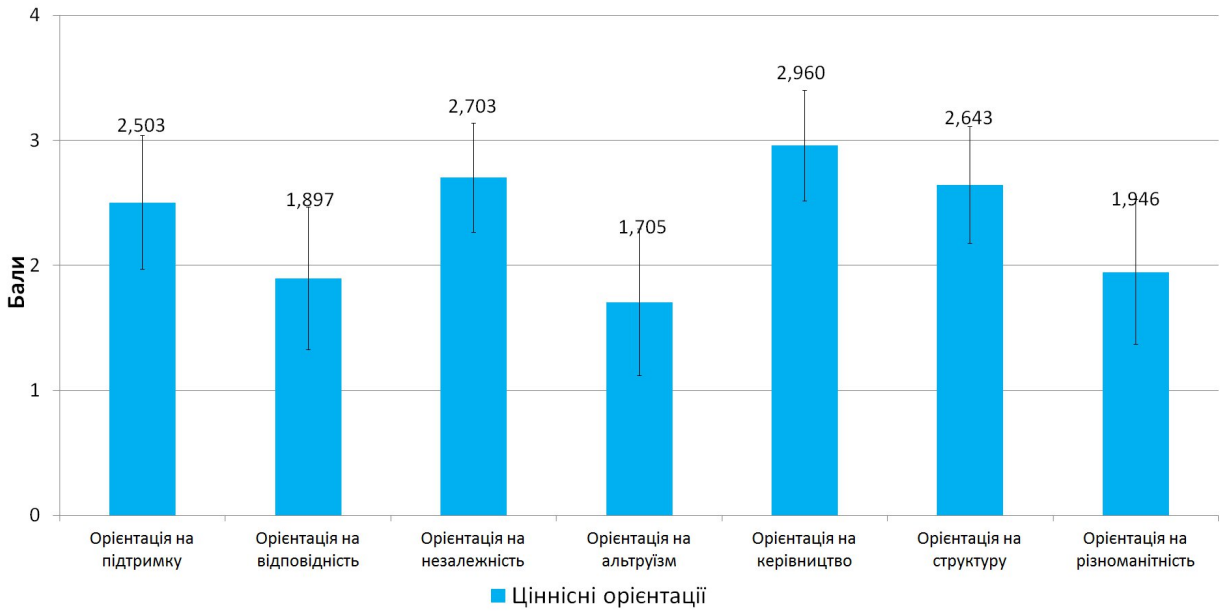

Рис. 3.7. Середньогруповий профіль IT-фахівців за ціннісними орієнтаціями.

Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що такі ціннісні орієнтації як орієнтація на незалежність (M = 2,703; SD = 0,874) та орієнтація на керівництво (M = 2,960; SD = 0,884) відзначаються найбільш високими середньогруповими значеннями, а найменшими характеризується такі ціннісні орієнтації: орієнтація на відповідність (M = 1,897; SD = 1,141) та орієнтація на альтруїзм (M = 1,705; SD = 1,178). Саме особистість, що орієнтується на цінності незалежності, відповідає соціальним експектаціям стосовно представників IT-спеціальностей. В цілому, одними з найбільш важливих цінностей для дослідженої вибірки виступають самостійне вирішення важких завдань в організації, отримання свободи дій та незалежності у прийняті рішень, здатність до мобілізації власних сил і зусиль власної команди знаходити і мотивувати людей, здатних реалізовувати поставлені цілі. Непріоритетними ціннісними орієнтації виступають безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших в організації, здійснювати допомогу іншому без винагороди, без свідків, ціною можливих власних втрат, а також дотримання діючих правил і переконань, відповідність очікуванням і бажання в цілому вести себе пристойно і

коректно. Очевидно, вектор ціннісних орієнтацій у досліджених ІТ-фахівців характеризується потребою у владі, потребою у свободі дій та конкурентністю, вільним ставленням до існуючих норм і правил в організації, що може гальмувати колективну діяльність. Можна зробити висновок, що організаційна культура, в якій відбувається діяльність ІТ-фахівців, характеризується низьким показником дистанції влади. Як зазначають І.В. Данилюк, А. Курапов та І. Ягієв [36] такі культури оперують мінімальною кількістю правил, ігноруючи чи зовсім переборюючи відмінності в статусі між людьми, що взаємодіють

3.1.3. Аналіз особливостей інтелектуально-творчого потенціалу.

На рисунку 3.8 представлено результати аналізу описових статистик за параметрами інтелектуально-творчого потенціалу. Наведений профіль репрезентує особливості інтелектуально-творчого потенціалу досліджених ІТ-фахівців.

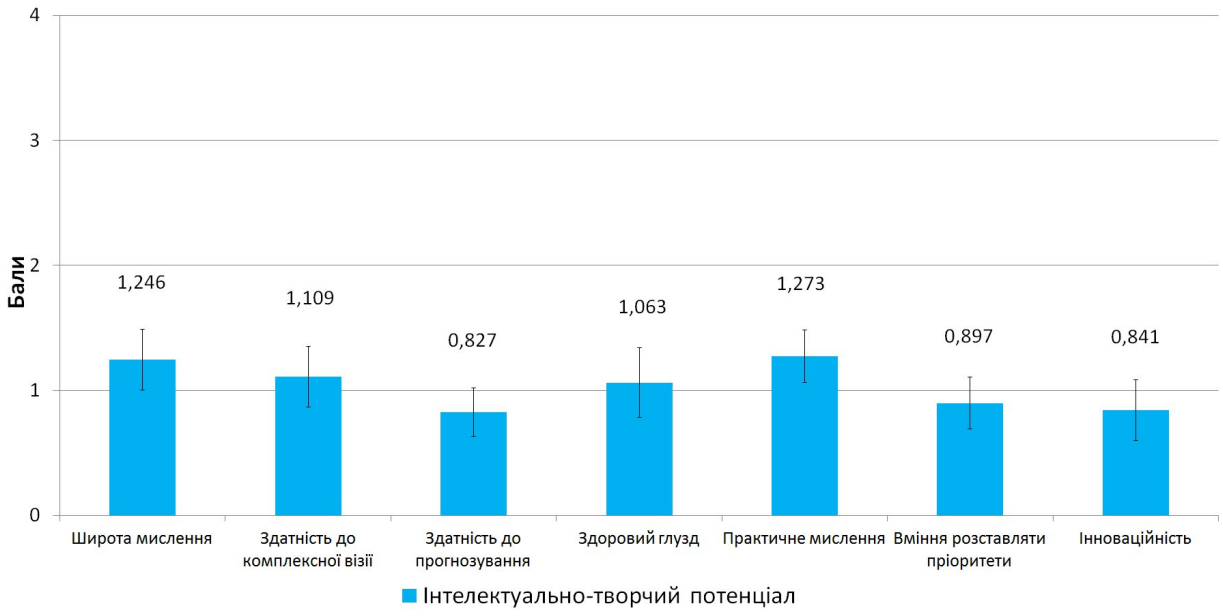

Рис. 3.8. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за інтелектуально-творчим потенціалом.

Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що такі параметри інтелектуально-творчого потенціалу як широта мислення

(M = 1,246; SD = 0,486) та практичне мислення (M = 1,273; SD = 0,420) відзначаються найбільш високими середньогруповими значеннями, а найменшими характеризуються такі параметри інтелектуально-творчого потенціалу: інноваційність (M = 0,841; SD = 0,487) та здатність до прогнозування (M = 0,827; SD = 0,388). Для представників ІТ-спеціальностей важливими вважаються когнітивні навики, пов'язані з розумінням вимог і обмежень в рамках нової предметної області, вмінням відділяти суттєве від несуттєвого для даної задачі, впорядковуванням задач за їх пріоритетністю, побудовою рішень на основі неповної інформації про вимоги і вибором з них найбільш придатного [132]. В цілому, одними з найбільш розвинутих компонентів інтелектуально-творчого потенціалу для дослідженої вибірки виступають здатність повністю охопити більшість питань, що розглядаються, тримаючи у фокусі своєї уваги деякі подробиці; вміння розбиратися в житейски важливих речах, прагматично оцінючи більшу частину обставин, з якими вони стикаються. Найменш виразними компонентами інтелектуально-творчого потенціалу виступають здатність до прогнозування та інноваційність. Очевидно, ІТ-фахівцям властиво відчувати дефіцит здатності подумки програвати різноманітні варіанти дій та відчувати той смисл, який їх наслідки можуть мати для навколишніх людей та для нього самого, а також вони потребують допомоги у творенні, впровадженні та використанні інновацій у процесі вирішення завдань, у застосуванні нового досвіду, нестандартних рішень. Таким чином, спрямованість інтелектуально-творчого потенціалу у досліджених ІТ-фахівців характеризується здатністю до навчання, достатньою широтою охоплення проблеми при виділеннні її практичних аспектів, при певному дефіциті візії перспективи та креативному застосуванні нового досвіду.

3.1.4. Аналіз особливостей лідерського потенціалу.

На рисунку 3.9 представлено результати аналізу описових статистик за параметрами лідерського потенціалу. Наведений профіль репрезентує особливості лідерського потенціалу досліджених ІТ-фахівців.

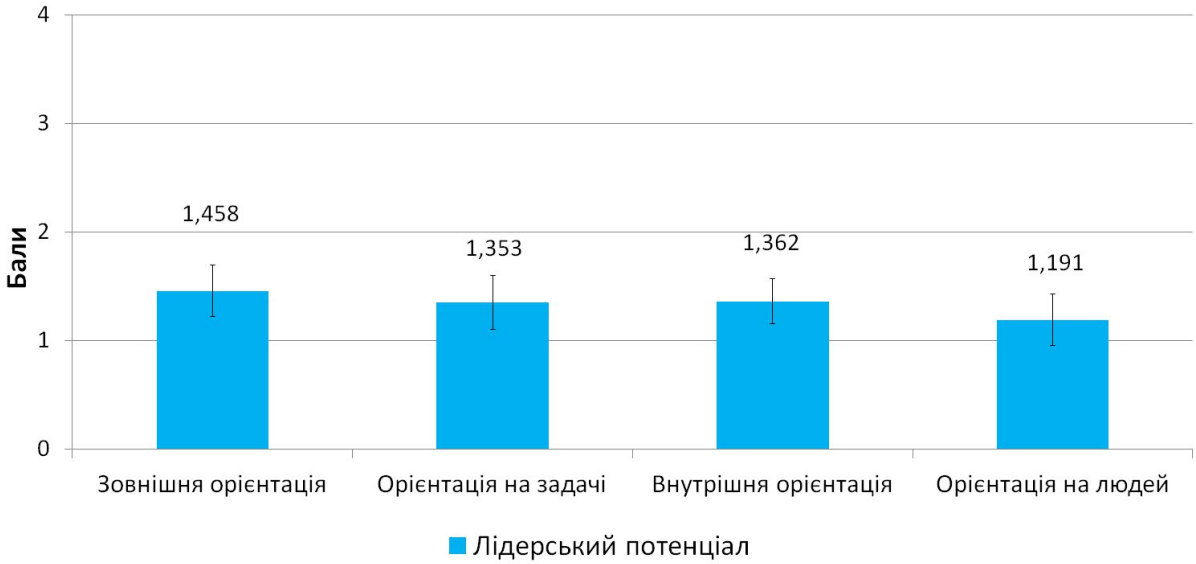

Рис. 3.9. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за лідерським потенціалом.

Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що такий параметр лідерського потенціалу як зовнішня орієнтація (M = 1,458; SD = 0,471) відзначається найбільш високим середньогруповим значеннями, а найменшим характеризується такий параметр лідерського потенціалу, як орієнтація на людей (M = 1,191; SD = 0,473). Саме функціональний критерій сформованості професійних м'яких компетентностей представлений такими ключовими показниками інженер-програміста, як здатність до лідерства та усвідомлене сприйняття законів управління [196, 257]. Отже, одними з найбільш розвинутих компонентів лідерського потенціалу для дослідженої вибірки виступає лідерство через створення внесків у налагодження сприятливих відносин із зовнішніми партнерами та клієнтами. Найменш виразним компонентом лідерського потенціалу виступає лідерство, яке характеризується розглядом людських ресурсів як основних чинників успіху і спрямоване на залучення, розвиток і мотивацію людей в організації, на довіру між керівництвом і працівниками, на хороші робочі стосунки. Очевидно, спрямованість лідерського потенціалу у досліджених ІТ-фахівців характеризується прагненням успіхів у задоволенні клієнтів за рахунок

внутрішніх робочих стосунків і довіри між працівниками. Тобто, лідерство досліджених ІТ-фахівців виявляється у тому, щоб створити позитивний образ уклієнтів, замість того, щоб ставти потенційним лідером команди, який вміє організувати роботу (зокрема спланувати час, розподілити ролі та ін.), створити робочу атмосферу, приймати рішення і нести за них відповідальність, бути зорієнтованим на отримання результату [142].

3.1.5. Аналіз особливостей мотиваційно-діяльнісного потенціалу.

На рисунку 3.10 представлено результати аналізу описових статистик за параметрами мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Наведений профіль репрезентує особливості мотиваційно-діяльнісного потенціалу досліджених ІТ-фахівців.

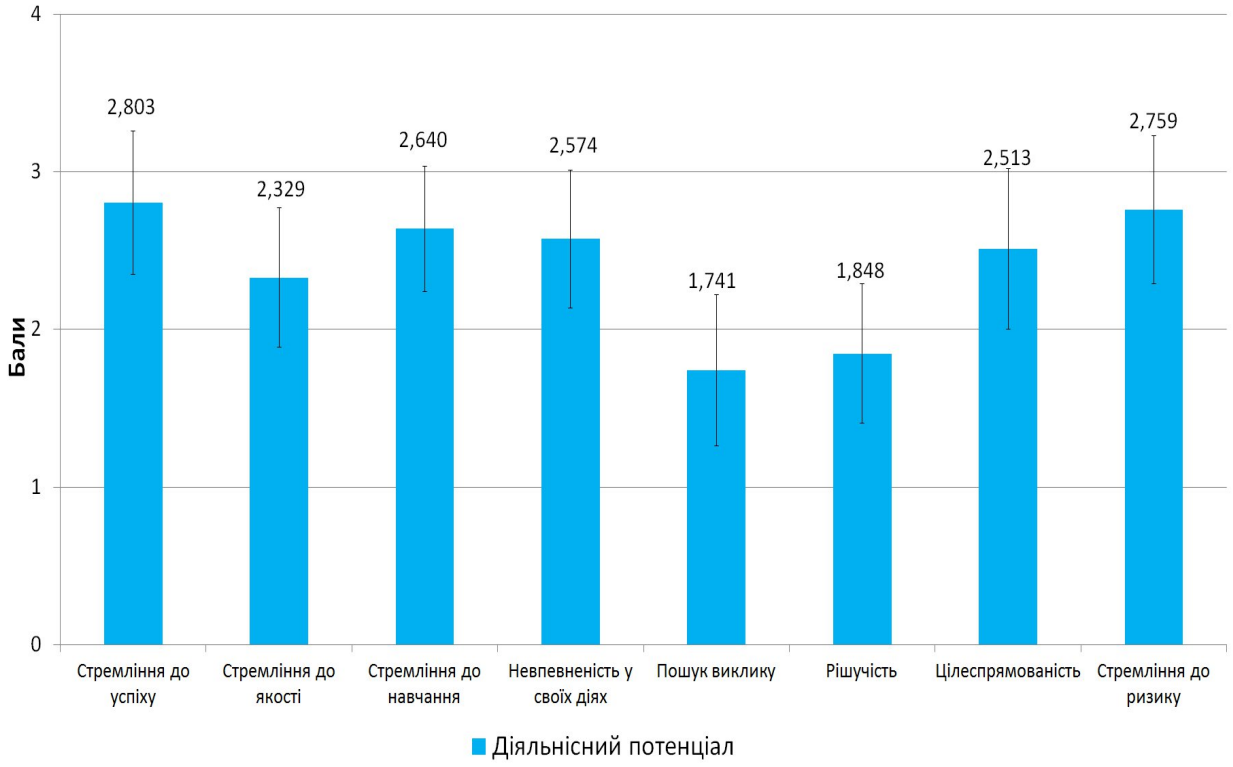

Рис. 3.10. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за мотиваційно-діяльнісним потенціалом.

Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що такі параметри мотиваційно-діяльнісного потенціалу як стремління до успіху (M = 2,803; SD = 0,909) та стремління до ризику (M = 2,759; SD = 0,937) відзначається найбільш високим середньогруповим значеннями, а

найменшими характеризуються такі параметри мотиваційно-діяльнісного потенціалу, як пошук виклику (M = 1,741; SD = 0,956) та рішучість (M = 1,848; SD = 0,882). Поняття «програміст», або «спеціаліст із інформаційних технологій» - неймовірно широке. Призначенням професії «програміст» є розробка на основі математичних алгоритмів комп'ютерних програм, які забезпечують вирішення різного роду прикладних задач. Ця професія вимагає від фахівця переважно інтелектуальних витрат. Професійна діяльність, перш за все, має на увазі аналіз, порівняння та інтерпретацію даних, вирішення нових задач [125]. Отже, одними з найбільш розвинутих компонентів мотиваційно-діяльнісного потенціалу для дослідженої вибірки виступає прагнення стати успішними в очах інших, домогання відчутних результатів в улюбленій справі, змагання із самим собою, готовність йти на ризик, щоб більше виграти, прагнуть до дій, коли є високою ймовірність настання небезпечної події: небажаних наслідків, втрат. У свою чергу мотиваційно-діяльнісний потенціал ІТ-фахівців характеризується також тим, що вони більш схильні займати вичікувальну позицію, уникають викликів, які сприяють виникненню у них напруження та «розгойдують» їх на виконання певних справ. Очевидно, вектор мотиваційно-діяльнісного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців визначається прагненням успіху з амбівалентною позицією стосовно прийняття рішень у ситуаціях, що потребують ризику та невідкладних рішень: вони можуть як гальмувати прийняття рішень, так і чинити скороспішно.

3.1.6. Аналіз особливостей соціально-комунікативного потенціалу.

На рисунку 3.11 представлено результати аналізу описових статистик за параметрами соціально-комунікативного потенціалу. Наведений профіль репрезентує особливості соціально-комунікативного потенціалу досліджених ІТ-фахівців.

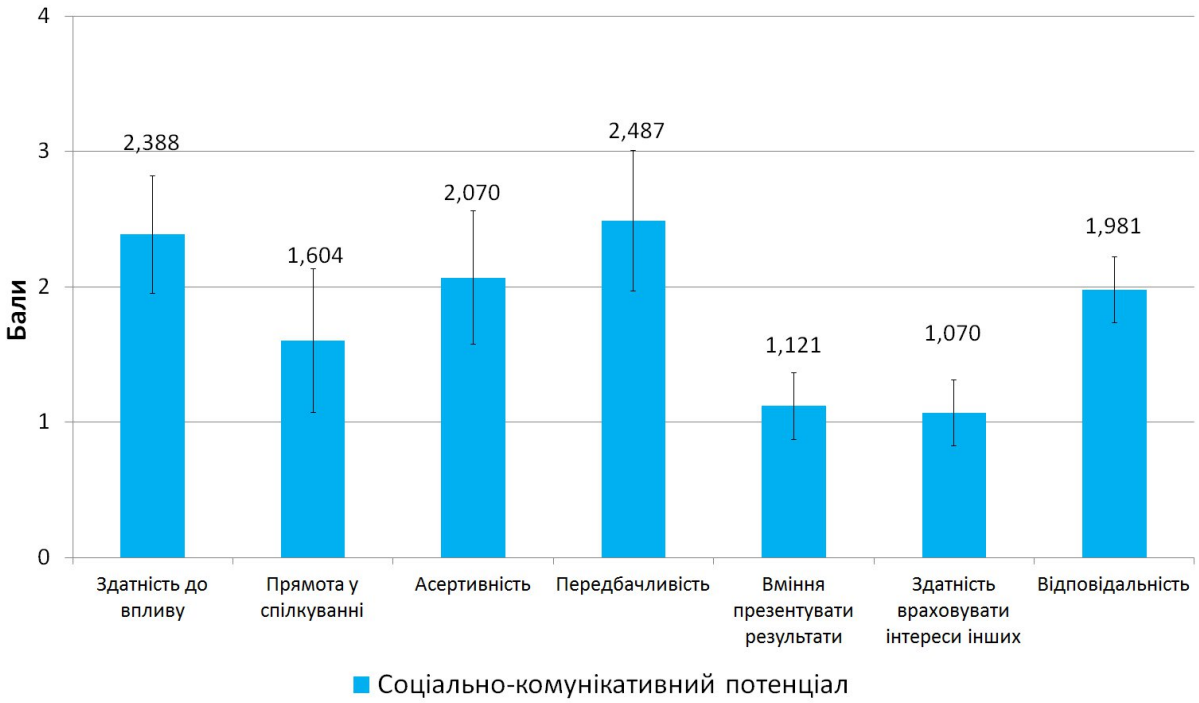

Рис. 3.11. Середньогруповий профіль ІТ-фахівців за соціально-комунікативним потенціалом.

Аналіз результатів дослідження описових статистик свідчить, що такі параметри соціально-комунікативного потенціалу як здатність до впливу (M = 2,388; SD = 0,867) та передбачливість (M = 2,487; SD = 1,039) відзначається найбільш високим середньогруповим значеннями, а найменшими характеризуються такі параметри соціально-комунікативного потенціалу, як вміння презентувати результати (M = 1,121; SD = 0,492) та здатність враховувати інтереси інших (M = 1,070; SD = 0,486). Як відомо ефективність формування цілісної професійної компетентності майбутніх інженерів-програмістів неможлива без формування комунікативної компетентності [71]. Отже, одними з найбільш розвинутих компонентів соціально-комунікативного потенціалу для дослідженої вибірки виступають намагання впливати на інших усіма можливими способами, щоб досягти власних цілей, причому враховуючи при прийнятті рішень всі можливі наслідки, старанно плануючи свої дії і вчинки, створюючи програму дій. Найменш виразними компонентами соціально-комунікативного потенціалу

виступають володіння певними ораторськими навичками, здатність відчувати настрій аудиторії, довго тримати її увагу, а також здатність враховувати основні інтереси партнерів по комунікації. Таким чином, спрямованість соціально-комунікативного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців характеризується пріоритетом власних інтересів над груповими, бажанням вплинути на оточення, враховуючи наслідки власних дій.

Нижче наведено узагальнюючу таблицю (табл. 3.2), яка характеризує основні особливості розглянутих компонентів управлінського потенціалу ІТ-фахівців.

Таблиця 3.2.

Структура блоків управлінського потенціалу ІТ-фахівців за авторськими методиками.

Підвищені середньогрупові значення	Знижені середньогрупові значення
Ціннісні орієнтації	
Орієнтація на незалежність (М = 2,703)	Орієнтація на відповідність (М = 1,897)
Орієнтація на керівництво (М = 2,960)	Орієнтація на альтруїзм (М = 1,705)
Інтелектуально-творчий потенціал	
Широта мислення (М = 1,246)	Інноваційність (М = 0,841)
Практичне мислення (М = 1,273)	Здатність до прогнозування (М = 0,827)
Лідерський потенціал	
Зовнішня орієнтація (М = 1,458)	Орієнтація на людей (М = 1,191)
Мотиваційно-діяльнісний потенціал	
Стремління до успіху (М = 2,803)	Пошук виклику (М = 1,741)
Стремління до ризику (М = 2,759)	Рішучість (М = 1,848)
Соціально-комунікативний потенціал	
Здатність до впливу (М = 2,388)	Вміння презентувати (М = 1,121)
Передбачливість (М = 2,487)	Здатність враховувати інтереси інших (М = 1,070)

Структуру встановлено у нашому дослідженні за авторськими методиками дослідження: методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу тощо.

Отже, за результатами дослідження особливостей структури блоків управлінського потенціалу (ціннісні орієнтації, інтелектуально-творчий потенціал, лідерський потенціал, мотиваційно-діяльнісний потенціал, соціально-комунікативний потенціал) ІТ-фахівців було встановлено наступне. Показано, що вектор ціннісних орієнтацій у досліджених ІТ-фахівців характеризується потребою у владі, потребою у свободі дій та конкурентністю, вільним ставленням до існуючих норм і правил в організації, що може гальмувати колективну діяльність. В свою чергу, спрямованість інтелектуально-творчого потенціалу у досліджених ІТ-фахівців характеризується високою здатністю до навчання, достатньою широтою охоплення проблеми при виділеннні її практичних аспектів, при необхідності у допомозі стосовно візії перспективи та креативному застосуванні нового досвіду. Натомість лідерство досліджених досліджених ІТ-фахівців виявляється прагненням успішності у задоволенні клієнтів за рахунок внутрішніх робочих стосунків і довіри між працівниками. Показано, що вектор мотиваційно-діяльнісного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців визначається амбівалентною позицією стосовно прийняття рішень у ситуаціях, що потребують ризику та невідкладних рішень: вони можуть як гальмувати прийняття рішень, так і чинити скороспішно. Зазначено, що спрямованість соціально-комунікативного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців характеризується пріоритетом власних інтересів над груповими, бажанням вплинути на оточення, враховуючи наслідки власних дій.

Отже, провівши вивчення особливостей складових управлінського потенціалу ІТ-фахівця ми дійшли наступних висновків. Зазначається толерантність до невизначеності, відчуття власної компетентності у професійній діяльності, втім знижена готовність йти на співробітництво,

орієнтація на жорстку конкуренцію замість спільного вирішення складного завдання. Визначено намагання справити сприятливе враження на партнерів по комунікації своєю порядністю та чесністю, яке сполучається із ненадійністю у питаннях моральних зобов'язань по відношенню до інших людей і суспільства. Показано, що вектор ціннісних орієнтацій у досліджених ІТ-фахівців характеризується потребою у владі, потребою у свободі дій та конкурентністю, вільним ставленням до існуючих норм і правил в організації, що може гальмувати колективну діяльність. Натомість лідерство досліджених досліджених ІТ-фахівців виявляється прагненням успішності у задоволенні клієнтів за рахунок внутрішніх робочих стосунків і довіри між працівниками. Показано, що вектор мотиваційно-діяльнісного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців визначається амбівалентною позицією стосовно прийняття рішень у ситуаціях, що потребують ризику та невідкладних рішень: вони можуть як гальмувати прийняття рішень, так і чинити скороспішно.

3.2. Визначення системних взаємовідношень в структурі управлінського потенціалу ІТ-фахівця.

3.2.1. Системні детермінанти інтелектуально-творчого потенціалу.

Системні взаємовідношення між в структурі управлінського потенціалу вивчались на основі теоретичної моделі, наведеної у Розділі 2. Вивчалися особливості детермінації з боку екзогенних змінних (соціально-демографічних чинників, особистісних рис та ціннісних орієнтацій) на змінні, які входили до блоків інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу (окремих потенціалів) і виступали одночасно як екзогенними (предикторами), так і ендогенними (критеріальними) змінними.

Основним методом математичного аналізу виступала множинна лінійна регресія. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що

визначають рівень компонентів потенціалів використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів [224], що дозволяло використовувати кожний інший предиктор у якості контрольної змінної. У якості предикторів використовувались соціально-демографічні чинники, особистісні риси та ціннісні орієнтації. У якості результуючих змінних – параметри потенціалів. Інтерпретувались лише статистично значущі предиктори.

Але перш ніж перейти до регресійного аналізу нами досліджувались кореляційні зв'язки між параметрами окремих потенціалів (*блоку інтелектуально-творчого потенціалу, блоку лідерського потенціалу, блок мотиваційно-діяльнісного потенціалу, блок соціально-комунікативного потенціалу*). В Таблиці 3.3 наведені коефіцієнти, що репрезентують кореляційні зв'язки між параметрами інтелектуально-творчого потенціалу. Коефіцієнти кореляції (r) розраховувались за Пірсоном [248]. Відповідна шляхова діаграма наведена у Додатку В.1. При аналізі цієї таблиці виявлено міцні додатні зв'язки між такими показниками: широта мислення, здатність до комплексної візії та здатність до прогнозування (від r = 0,767 до r = 0,599). Також саме ці три показники виявили міцні додатні зв'язки з іншими показниками інтелектуально-творчого потенціалу (від r = 0,670 до r = 0,277). Очевидно, що ці показники виступають ядром інтелектуально-творчого потенціалу – вони є найбільш важливими якостями, які служать підґрунтям для формування інших аспектів цього потенціалу: здорового глузду, практичного мислення, вміння розставляти пріоритети, інноваційності. Слід зазначити, що взаємозв'язки між наведеними показниками є порівняно слабшими (від r = 0,754 до r = 0,103), що показує меншу конструктну єдність цих показників і, на нашу думку, їхню вторинність.

Таблиця 3.3.

Матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами інтелектуально-творчого потенціалу

	Показник		1	2	3	4	5	6	7
1	Широта мислення	r	1,000	0,767	0,599	0,670	0,646	0,473	0,336
		p		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
2	Здатність до комплексної візії	r	0,767	1,000	0,633	0,668	0,668	0,562	0,277
		p	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
3	Здатність до прогнозування	r	0,599	0,633	1,000	0,552	0,566	0,519	0,343
		p	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
4	Здоровий глузд	r	0,670	0,668	0,552	1,000	0,754	0,636	0,114
		p	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	0,124
5	Практичне мислення	r	0,646	0,668	0,566	0,754	1,000	0,603	0,103
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	0,165
6	Вміння розставляти пріоритети	r	0,473	0,562	0,519	0,636	0,603	1,000	0,134
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		0,072
7	Інноваційність	r	0,336	0,277	0,343	0,114	0,103	0,134	1,000
		p	<0,001	<0,001	<0,001	0,124	0,165	0,072	

Далі використовувалась множинна лінійна регресія. Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу інтелектуально-творчого потенціалу, як широта мислення, виступали такі фактори опитувальника NEO-PI-R, як: C (Сумлінність) ($\beta = 0{,}162$; $p = 0{,}044$), та O (Відкритість до досвіду) ($\beta = 0{,}184$; $p = 0{,}023$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}211$. Всі коефіцієнти кореляції були додатними. Таким чином, можна зазначити, що у ІТ-фахівців, високе самовладання, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність, точність в роботі, орієнтація на завдання сполучається із широтою інтересів, розвиненою фантазією, гнучким розумом, оригінальністю і естетичною

чутливістю сприяє здатності бачити проблему, як ціле, що складається з частин, виявляти всі взаємозв'язки цих частин. В цілому сполучення цих факторів було названо А. Вайссом зі співавт. «хороші студенти» [262], що свідчить про високий рівень здатності до навчання таких осіб, які об’єктивно характеризуються за результатами процедури вирішення конкретних ситуацій в процесі виконання групових вправ таким аспектом інтелектуально-творчого потенціалу, як широта мислення.

Показано, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку інтелектуально-творчого потенціалу, як здатність до прогнозування, виступали: як C (Сумлінність) ($\beta = 0,165$; $p = 0,043$) та орієнтація на незалежність ($\beta = 0,301$; $p = 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі сстановив $R^2 = 0,148$, а всі статистично значущі коефіцієнти регресії в моделі були додатніми. Відповідно, така особистісна риса, як свідомий контроль з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю сприяє у сполученні із ціннісною орієнтацією на незалежність здатності ІТ-фахівців подумки програвати різноманітні варіанти дій та відчувати той смисл, який їх наслідки можуть мати для навколишніх людей та для нього самого.

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу інтелектуально-творчого потенціалу, як здоровий глузд, виступали такі фактори NEO-PI-R, як C (Сумлінність) ($\beta = 0,155$; $p = 0,050$), та N (Нейротизм) ($\beta = -0,185$; $p = 0,022$), а також ціннісна орієнтація на структуру ($\beta = 0,311$; $p < 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,202$. Враховуючи, що перший та третій коефіцієнти регресії були додатними, а другий – від'ємними, можна зазначити, що у ІТ-фахівців, такі особистісні риси як спрямованість на справу [262] у поєднанні з орієнтованістю на структурованість, впливає на здатність ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості.

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу інтелектуально-творчого потенціалу, як практичне мислення, виступали орієнтація на керівництво ($\beta = 0,220$; $p = 0,006$), а також орієнтація на

структуру ($\beta = 0,218$; $p = 0,014$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,150$. Додатні коефіцієнти регресії вказують на те, що поєднання ціннісних орієнтацій на відповідальність за поведінку інших та діяльність у впорядкованій, структурованій обстановці виступає підґрунтям для того, щоб ІТ-фахівці відмінно розбиралися у житейски важливих речах, тверезо і прагматично оцінювали обставини і оточуючих людей.

Показано, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку інтелектуально-творчого потенціалу, як вміння розставляти пріоритети, виступали такі фактори опитувальника NEO-PI-R, як Е (Екстраверсія) ($\beta = -0,176$; $p = 0,034$), С (Сумлінність) ($\beta = 0,166$; $p = 0,040$), орієнтація на структуру ($\beta = 0,324$; $p < 0,001$). Перший коефіцієнт регресії був від'ємним, другий та третій – додатними. Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,105$. Відповідно, такі особистісні риси, як тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізм у поєднанні зі свідомим контролем з боку суб'єкта за своєю поведінкою і орієнтацією на діяльність в структурованих умовах сприяє здатності ІТ-фахівців визначати порядок вирішення найважливіших, пріоритетних, переважаючих завдань, проблем, питань; вміє виділяти для себе головне і другорядне.

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу інтелектуально-творчого потенціалу, як інноваційність, виступали С (Сумлінність) ($\beta = 0,183$; $p = 0,044$), орієнтація на різноманітність ($\beta = 0,321$; $p < 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,126$, а обидва коефіцієнти регресії були додатними. Таким чином, можна зазначити, що у ІТ-фахівців, здатність до творення, впровадження та використання широкого кола інновацій у процесі вирішення завдань, спроможність вирішувати проблеми нестандартним шляхом, виявляє відкритість новому досвіду базуються на високому самовладанні та зфокусованості у поєднанні з орієнтацією на цінність постійних змін, різноманіття цілей та завдань, а також нових ініціатив в організації.

Виявлено найбільш значущі предиктори, що визначають рівень компонентів інтелектуально-творчого потенціалу. Показано, що більшість його компонентів базується на такій особистісній рисі, як сумлінність. Вона, в свою чергу, поєднуючись з такими особистісними рисами як емоційна стабільність, інтроверсія та відкритість до досвіду, а також певними ціннісним орієнтаціями (на незалежність, структуру, різноманітність тощо) розкривається як спектр компонентів інтелектуально-творчого потенціалу ІТ-фахівця.

3.2.2. Системні детермінанти лідерського потенціалу.

В таблиці 3.4 наведена матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами лідерського потенціалу. Відповідна шляхова діаграма наведена у Додатку В.2.

Таблиця 3.4.

Матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами лідерського потенціалу

	Показник		1	2	3	4
1	Зовнішня орієнтація	r	1,000	0,477	0,358	0,566
		p		<0,001	<0,001	<0,001
2	Орієнтація на задачі	r	0,477	1,000	0,456	0,412
		p	<0,001		<0,001	<0,001
3	Внутрішня орієнтація	r	0,358	0,456	1,000	0,556
		p	<0,001	<0,001		<0,001
4	Орієнтація на людей	r	0,566	0,412	0,556	1,000
		p	<0,001	<0,001	<0,001	

При аналізі цієї таблиці виявлено міцні додатні зв'язки між всіма елементами потенціалу (від $r = 0,566$ до $r = 0,358$). Зазначений блок можна розглядати як єдиний конструкт, що свідчить про те, що розвиток одного компоненту лідерського потенціалу, сприяє розвитку інших компонентів цього потенціалу.

Далі застосовано моделі множинної лінійної регресії. Показано, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку лідерського потенціалу, як зовнішня орієнтація, виступали такі змінні, як E (Екстраверсія) (β = 0,145; p = 0,050), N (Нейротизм) (β = -0,164; p = 0,042), орієнтація на структуру (β = 0,319; p = 0,001). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,265$. Перший і останній коефіцієнти регресії характеризувались додатнім знаком, другий – від'ємним. Відповідно, такі особистісні риси, як пошук зовнішньої стимуляції, соціабельність у сполученні з емоційною стабільністю бажанням перебувати у впорядкованій, структурної обстановці, сприяє налагодженню сприятливих стосунків із зовнішніми партнерами та клієнтами. За визначенням А. Вайсса зі співавт. [262] сполучення високих значень за екстраверсією та низьких за нейротизмом є свідченням надмірного оптимізму, що допомагає реалізовувати зовнішню орієнтацію.

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу лідерського потенціалу, як орієнтація на задачі, виступали O (Відкритість до досвіду) (β = 0,151; p = 0,042), орієнтація на підтримку (β = 0,175; p = 0,032), орієнтація на різноманітність (β = 0,179; p = 0,030). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,154$. Всі три зазначені коефіцієнти регресії були статистично значущі. Таким чином, можна зазначити, що у IT-фахівців, які є відкритими, сприйнятливими до різноманітних знань, а також відчувають важливість підтримки від інших є відповідно, добрими виконавцями, характеризуються прагненням до досягнення реальних результатів, до дотримання термінів і виконання обіцянок.

Показано, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку лідерського потенціалу, як внутрішня орієнтація, виступали: орієнтація на відповідність (β = 0,217; p = 0,020), орієнтація на різноманітність (β = 0,181; p = 0,025). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,250$, статистично значущі коефіцієнти регресії були додатними. Відповідно, сполучення таких ціннісних орієнтацій як пошук нових ситуацій

або завдань і при цьому дотримуватись діючих правил і переконань, формує у ІТ-фахівців прагнення поліпшити що-небудь, враховуючи при цьому всі аспекти, що стосуються орієнтації на внутрішнього клієнта.

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу лідерського потенціалу, як орієнтація на людей, виступали: фактори С (Сумлінність) ($\beta = 0{,}185$; $p = 0{,}040$) та А (Доброзичливість) ($\beta = 0{,}305$; $p = 0{,}002$), а також орієнтація на альтруїзм ($\beta = 0{,}200$; $p = 0{,}023$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}272$. Слід зазначити, що всі три коефіцієнти регресії характеризувались додатнім знаком, а третій – від'ємним. Відповідно, такі особистісні риси, як сфокусованість, свідомий контроль з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю у сполученні з схильністю підпорядковувати особисті потреби потребам групи здатні сприяти спрямованості на залучення, розвиток і мотивацію людей в організації, на довіру між керівництвом і працівниками, на хороші робочі стосунки. За А. Вайссом зі співавт. [262] таких людей називають «ефективними альтруїстами», і це в цілому відповідає дослідженій вище за текстом орієнтації на людей у ІТ-фахівців.

Виявлено найбільш значущі предиктори, що визначають рівень компонентів лідерського потенціалу. Відповідно, такі особистісні риси, як сумлінність та доброзичливість у сполученні зі здатністю підпорядковувати власні потреби потребам групи сприяють лідерській орієнтації на людей. Зазначено, що ціннісні орієнтації на відповідність та різноманітність є підґрунтям для лідерської орієнтації на внутрішнього клієнта. Виявлено, що особистісний чинник відкритості до досвіду у поєднанні з ціннісними орієнтаціями на відповідність та підтримку є чинником лідерської орієнтації на задачі. Доведено, що екстраверсія у сполученні з емоційною стабільністю та бажанням перебувати у впорядкованій, структурної обстановці виступають предикторами лідерської орієнтації на зовнішнього клієнта.

3.2.3. Системні детермінанти мотиваційно-діяльнісного потенціалу.

Матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами

мотиваційно-діяльнісного потенціалу наведена в Таблиці 3.5. Відповідна шляхова діаграма наведена у Додатку В.3.

Таблиця 3.5.

Матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами мотиваційно-діяльнісного потенціалу

	Параметр		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Стремління до успіху	r	1,000	0,236	0,321	0,072	0,171	0,323	0,335	0,285
		p		0,001	<0,001	0,332	0,021	<0,001	<0,001	<0,001
2	Стремління до якості	r	0,236	1,000	0,556	-0,118	-0,065	0,215	0,586	0,141
		p	0,001		<0,001	0,113	0,382	0,004	<0,001	0,058
3	Стремління до навчання	r	0,321	0,556	1,000	-0,252	0,056	0,096	0,560	0,391
		p	<0,001	<0,001		0,001	0,450	0,199	<0,001	<0,001
4	Невпевненість у своїх діях	r	0,072	-0,118	-0,252	1,000	-0,251	0,035	-0,358	-0,311
		p	0,332	0,113	0,001		0,001	0,643	<0,001	<0,001
5	Пошук виклику	r	0,171	-0,065	0,056	-0,251	1,000	0,234	-0,021	0,297
		p	0,021	0,382	0,450	0,001		0,001	0,779	<0,001
6	Рішучість	r	0,323	0,215	0,096	0,035	0,234	1,000	0,254	0,216
		p	<0,001	0,004	0,199	0,643	0,001		0,001	0,003
7	Цілеспрямова-ність	r	0,335	0,586	0,560	-0,358	-0,021	0,254	1,000	0,305
		p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,779	0,001		<0,001
8	Стремління до ризику	r	0,285	0,141	0,391	-0,311	0,297	0,216	0,305	1,000
		p	<0,001	0,058	<0,001	<0,001	<0,001	0,003	<0,001	

При аналізі цієї таблиці виявлено, що невпевненість у своїх діях має переважно від'ємні коефіцієнти кореляції (від $r = -0,358$ до $r = 0,035$). Це свідчить про те, що невідємним аспектом мотиваційно-діяльнісного потенціалу є протилежна індивідуально-психологічна якість – а саме впевненість у своїх силах. Ядерним показником мотиваційно-діяльнісного потенціалу виступає цілеспрямованість, адже коефіцієнти кореляції, що пов'язують цей параметр з іншими параметрами, за абсолютним значенням є порівняно високими і статистично значущими (від $r = 0,586$ до $r = 0,254$), за виключенням кореляції з пошуком виклику ($r = -0,021$; $p = 0,779$).

Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу мотиваційно-діяльнісного потенціалу, як стремління до успіху, виступали: вік ($\beta = -0{,}106$; $p = 0{,}054$), орієнтація на підтримку ($\beta = 0{,}325$; $p < 0{,}001$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0{,}503$; $p < 0{,}001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}560$. Таким чином, можна зазначити, що з віком у ІТ-фахівців знижується стремління до успіху. В свою чергу, ціннісні орієнтації на підтримку та на керівництво створюють передумови для стремління до успіху.

Показано, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку мотиваційно-діяльнісного потенціалу, як стремління до якості, виступали: сумлінність ($\beta = 0{,}292$; $p < 0{,}001$), орієнтація на підтримку ($\beta = -0{,}149$; $p = 0{,}043$), орієнтація на альтруїзм ($\beta = 0{,}167$; $p = 0{,}037$), орієнтація на структуру ($\beta = 0{,}301$; $p = 0{,}001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}526$. Відповідно, такі особистісні риси, як високе самовладання, завзятість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, ретельність сприяють зосередженню індивіда на професійних цілях і формують стремління до якості. Важливими також в цьому аспекті виступають ціннісні орієнтації на альтруїзм та на структуру. В свою чергу, орієнтація на соціальну підтримку утруднює реалізацію в діяльності стремління до якості, що може пояснюватись відчуттям власної некомпетентності та неефективності у співробітників, потребуючих підтримки з боку оточення.

Визначено, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку мотиваційно-діяльнісного потенціалу як стремління до навчання, виступали сумлінність ($\beta = 0{,}208$; $p = 0{,}012$), відкритість ($\beta = 0{,}205$; $p = 0{,}007$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0{,}179$; $p = 0{,}043$), орієнтація на структуру ($\beta = 0{,}232$; $p = 0{,}011$), орієнтація на різноманітність ($\beta = 0{,}225$; $p = 0{,}003$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}360$. Отже, дисциплінованість, відповідальність, ретельність у поєднанні з відкритістю, сприйнятливістю до будь-якого виду знань є диспозиційними чинниками

здатності навчатися. Всі ці риси активніше реалізуються при умові наявності цінностей, пов’язаних із компетентним та толерантним лідерством.

Доведено, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку мотиваційно-діяльнісного потенціалу як невпевненість у своїх діях, виступали екстраверсія ($\beta = -0{,}155$; $p = 0{,}036$), сумлінність ($\beta = -0{,}183$; $p = 0{,}017$), емоційна стабільність ($\beta = -0{,}343$; $p < 0{,}001$), орієнтація на підтримку ($\beta = 0{,}296$; $p = 0{,}001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}445$. Таким чином, у формуванні невпевненості в своїх діях суттєву роль грають індивідуально-особистісні риси, а саме: легкість виникнення негативних емоцій, індивідуалізм, віддання переваги незалежності та самостійності, неорганізованість, спонтанність, низький рівень цілеспрямованої поведінки. Пошук соціальної підтримки виступає ціннісним обґрунтуванням непевності в своїх діях в організації.

Виявлено, що статистично значущим предиктором такого елементу мотиваційно-діяльнісного потенціалу як пошук виклику, виступала така особистісна риса, як сумлінність ($\beta = -0{,}187$; $p = 0{,}040$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}209$. Можна припустити, що низький рівень сумлінності сприяє розвитку творчого потенціалу, оскільки індивід, що характеризується таким рівнем, довше залишається відкритим для різних можливостей мислення і дії, не обираючи раз і назавжди якийсь один шлях є готовим приймати виклики.

Показано, що статистично значущими предикторами такого елементу мотиваційно-діяльнісного потенціалу як рішучість, виступали відкритість ($\beta = -0{,}167$; $p = 0{,}050$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0{,}216$; $p = 0{,}030$) та орієнтація на різноманітність ($\beta = 0{,}310$; $p < 0{,}001$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}186$. Отже, наявність таких особистісних рис, як широкі інтереси, розвинена фантазія, гнучкий розум, оригінальність і естетична чутливість у поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін.

Визначено, що статистично значущими предикторами такого елементу мотиваційно-діяльнісного потенціалу як цілеспрямованість, виступали сумлінність (β = 0,229; p = 0,002), орієнтація на підтримку (β = -0,257; p = 0,001), орієнтація на керівництво (β = 0,273; p = 0,001), орієнтація на структуру (β = 0,289; p < 0,001). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,508$. Очевидно, що сполучення дисциплінованості, відповідальності, ретельність з цінностями, пов'язаними із компетентним лідерством при умові здатності обходитися без підтримки оточення сприяє цілеспрямованій діяльності ІТ-фахівця.

Доведено, що статистично значущими предикторами такого елементу мотиваційно-діяльнісного потенціалу, як ризик виступають ціннісні орієнтації на: підтримку (β = -0,228; p = 0,008), незалежність (β = -0,259; p = 0,001), керівництво (β = 0,269; p = 0,003) та різноманітність (β = 0,431; p < 0,001). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав R2 = 0,354. Виявлена структура ціннісних орієнтацій показує пріоритет збалансованої оцінки ризиків з боку фахівці, що провадить толерантне лідерство .

Результати аналізу даних дослідження свідчать про те, що ціннісні орієнтації виступають своєрідною «надбудовою», що спрямовують реалізацію особистісних характеристик фахівця у професійній діяльності і є важливими якостями у повсякденній діяльності. Відповідно, основну роль починають грати диспозиційні чинники, а ступінь ціннісної регуляції (як однієї з вищих форм емоційної регуляції [217]) знижується. Це кореспондує з даними Г.Д. Баракіної та Б.В. Бірона [11], які при вивченні менеджерів встановили, що у міру наростання складності ситуацій зменшується відносна вага індивідуально-психологічних особливостей, що становлять структуру професійно-важливих здібностей, і одночасно збільшується відносна вага тих паттернов поведінки, які обумовлені більш глибинними утвореннями у психіці.

Таким чином, виявлено найбільш значущі предиктори, що визначають рівень компонентів мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Визначено, що з

віком у досліджених фахівців знижується стремління до успіху, проте ціннісні орієнтації на підтримку та на керівництво сприяють цьому стремлінню. Доведено, що сумлінність є передумовою стремління до якості та до навчання. Показано, що відкритість досвіду у поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін. Визначено, що сполучення сумлінності з цінностями, пов'язаними із компетентним лідерством при умові здатності обходитися під підтримки оточення сприяє цілеспрямованій діяльності ІТ-фахівця. Звернено увагу на співвідношення ціннісних та диспозиційних чинників, адже в умовах діяльності в ІТ-організаціях переважають останні чинники.

3.2.4. Системні детермінанти соціально-комунікативного потенціалу.

В Таблиці 3.6. наведена матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами соціально-комунікативного потенціалу. Відповідна шляхова діаграма наведена у Додатку В.4.

Таблиця 3.6.

Матриця інтеркореляцій, що характеризує зв'язки між елементами соціально-комунікативного потенціалу

			1	2	3	4	5	6	7
1	Здатність до впливу	r	1,000	-0,308	0,191	0,229	-0,203	-0,232	-0,175
		p		>0,001	0,010	0,002	0,006	0,002	0,018
2	Прямота у спілкуванні	r	-0,308	1,000	-0,280	0,054	0,128	0,132	0,089
		p	>0,001		>0,001	0,467	0,085	0,075	0,233
3	Асертивність	r	0,191	-0,280	1,000	0,349	-0,037	-0,073	-0,047
		p	0,010	>0,001		>0,001	0,624	0,331	0,526
4	Передбачливість	r	0,229	0,054	0,349	1,000	-0,051	-0,150	-0,084
		p	0,002	0,467	>0,001		0,495	0,043	0,261
5	Вміння презент-тувати результати	r	-0,203	0,128	-0,037	-0,051	1,000	0,519	0,561
		p	0,006	0,085	0,624	0,495		>0,001	>0,001
6	Здатність вразо-	r	-0,232	0,132	-0,073	-0,150	0,519	1,000	0,597

	вувати інтереси	p	0,002	0,075	0,331	0,043	>0,001		>0,001
7	Відповідальність	r	-0,175	0,089	-0,047	-0,084	0,561	0,597	1,000
		p	0,018	0,233	0,526	0,261	>0,001	>0,001	

При аналізі цієї таблиці виявлено міцні додатні зв'язки між такими показниками: вміння презентувати результати, здатність враховувати інтереси інших та відповідальність (від r = 0,519 до r = 0,597). Очевидно, що це обумовлено методикою оцінювання цих параметрів – за допомогою об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій. Цей набір показників отримав назву «блок професійного спілкування», який описував спілкування між людьми, що зв’язані інтересами справи і мають повноваження для встановлення ділових контактів, вирішення ділових проблем і здійснення конкретних підходів до їх вирішення. Прямий взаємозв'язок між цими показниками показує, що розвиток одного з аспектів професійного спілкування веде за собою розвиток всіх інших аспектів професійного спілкування. Зазначений блок можна розглядати як єдиний конструкт, що свідчить про старанність у професійному спілкуванні.

Інші параметри соціально-комунікативного блоку знаходяться у контрадикторних відносинах: тобто формують між собою як додатні так і від'ємні кореляції. Зокрема здатність до впливу виявила відємну кореляцію з прямотою у спілкуванні ($r = -0,308$; $p < 0,001$), та додатні кореляції з асертивністю ($r = 0,191$; $p = 0,010$) та передбачливістю ($r = 0,229$; $p = 0,002$) Всі зазначені кореляції були статистично значущими на рівні $p < 0,05$. Відповідно, ІТ-фахівці, які здатні впливати на оточення, характеризуються впевненістю у спілкуванні, проникливістю, умінням вести себе холодно і раціонально, бачити за афектом логіку, намаються триматися ввічливо і відсторонено. В свою чергу, прямота у спілкуванні виявила від'ємну кореляцію з асертивністю ($r = -0,280$; $p < 0,001$), проте кореляційний зв'язок з між прямотою у спілкуванні та передбачливістю не був статистично значущим ($r = 0,054$; $p = 0,457$). Отже, ті ІТ-фахівці, що поводяться природно,

просто і прямолінійно, відчувають складності у відстоюванні власної точки зору, не порушуючи моральних прав іншої людини. І наостанок, асертивність виявила статистично значущу додатню кореляцію з передбачливістю ($r = 0,349$; $p < 0,001$). Таким чином, встановлено, що у ІТ-фахівців здатність бачити прихований сенс життєвих ситуацій і взаємин між людьми, вміння при необхідності згладжувати конфлікти і уникати гострих моментів в спілкуванні, тонко розбиратися в мотивах поведінки оточуючих сполучається з умінням відстоювати свої інтереси у спілкуванні. Цей блок соціально-комунікативних якостей не виявив єдиної конструктної характеристики, але отримав назву «особистісні особливості спілкування», адже він описував індивідуально-стильові особливості спілкування ІТ-фахівців.

Слід зазначити, що коефіцієнтом кореляції, найбільш сильним за абсолютним значенням, який повязував блок «особистісних особливостей спілкування» та блок «блок професійного спілкування» виступав коефіцієнт кореляції між здатністю до впливу і здатністю враховувати інтереси інших ($r = -0,232$; $p = 0,002$). Цей коефіцієнт кореляції був від'ємним і свідчив про те, що вміння ІТ-фахівця здійснювати вплив на своїх колег вступає у конфлікт з їх інтересами. Інші коефіцієнти кореляції, які виявив параметр здатності до впливу, також були від'ємними: зі вмінням презентувати результати ($r = -0,203$; $p = 0,006$) та з відповідальністю ($r = -0,175$; $p = 0,018$). Все це свідчить про те, що прояви міжособистісного впливу у фахівців ІТ-компаній вступають у протиріччя з бажанням підпорядковуватись керівництво у робочому процесі. Також слід звернути увагу на статистично значущий від'ємний коефіцієнт, який пов’язував передбачливість зі здатністю враховувати інтереси інших ($r = -0,150$; $p = 0,043$). Тобто, здатність розуміти мотиви іншої людини,прогнозувати її поведінку, призводить до того, що-фахівці вдаються до маніпулювання і ставлять власні інтереси вище інтересів інших .

Далі використовувалась множинна лінійна регресія. Виявлено, що статистично значущими предикторами такого елементу соціально-

комунікативного потенціалу, як здатність до впливу, виступали: відкритість до досвіду ($\beta = 0{,}171$; $p = 0{,}027$) та орієнтація на керівництво ($\beta = 0{,}404$; $p < 0{,}001$). Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0{,}329$. Таким чином, можна зазначити, що у ІТ-фахівців, відкритих до отримання нової інформації та орієнтованих на пріоритети лідирування у колективі, виявляється здатність впливати на інших співробітників.

Показано, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку соціально-комунікативного потенціалу, як прямота у спілкуванні, виступали: емоційна стабільність ($\beta = -0{,}236$; $p < 0{,}001$), доброзичливість ($\beta = -0{,}175$; $p = 0{,}022$), орієнтація на відповідність ($\beta = 0{,}304$; $p = 0{,}001$), орієнтація на структуру ($\beta = 0{,}241$; $p = 0{,}002$), орієнтація на альтруїзм ($\beta = 0{,}217$; $p = 0{,}015$), орієнтація на керівництво ($\beta = -0{,}350$; $p < 0{,}001$), орієнтація на різноманітність ($\beta = 0{,}174$; $p < 0{,}001$). Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0{,}413$. Відповідно, такі особистісні риси, як негативна емоційність, конкурентність, дратівливість, ворожість до інших виявляється в прямолінійному спілкуванні, цьому сприяють ціннісні орієнтації на неформальне спілкування в організації та відповідність її структурі.

Визначено, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку соціально-комунікативного потенціалу, як асертивність, виступали екстраверсія ($\beta = 0{,}170$; $p = 0{,}023$), сумлінність ($\beta = 0{,}205$; $p = 0{,}008$), емоційна стабільність ($\beta = 0{,}165$; $p = 0{,}012$), орієнтація на підтримку ($\beta = -0{,}271$; $p = 0{,}001$), орієнтація на альтруїзм ($\beta = 0{,}232$; $p = 0{,}011$), орієнтація на керівництво ($\beta = 0{,}204$; $p = 0{,}015$), орієнтація на структуру ($\beta = 0{,}222$; $p = 0{,}011$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0{,}425$. Отже, дисциплінованість, відповідальність, ретельність у поєднанні з емоційним самоконтролем товариськістю та активністю є диспозиційними чинниками здатності відстояти себе у міжособистісних стосунках, поважаючи свої права і права інших людей. Всі ці риси активніше реалізуються при орієнтації на дотримання самостійної позиції в організації.

Доведено, що статистично значущими предикторами такого параметру блоку соціально-комунікативного потенціалу, як передбачливість, виступали сумлінність (β = 0,298; p < 0,001), емоційна стабільність (β = 0,186; p = 0,003), доброзичливість (β = 0,242; p < 0,001), орієнтація на відповідність (β = 0,232; p = 0,010). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,461$. Таким чином, у формуванні соціального прогнозування суттєву роль грають індивідуально-особистісні риси, а саме: дисциплінованість, відповідальність, ретельність у поєднанні зі схильністю підпорядковувати особисті потреби потребам групи. Дотримання норм відповідності організації виступає ціннісним обґрунтуванням здатності до соціального прогнозування.

Виявлено, що статистично значущим предиктором такого елементу соціально-комунікативного потенціалу як вміння презентувати результати, виступала така особистісна риса, як сумлінність (β = 0,187; p = 0,040), а також орієнтація на незалежність (β = 0,195; p = 0,012). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав R2 = 0,180. Можна припустити, що високий рівень сумлінності сприяє розвитку вміння презентувати результати, оскільки індивід, що характеризується таким рівнем чесно, старанно, ретельно виконує свої обов'язки і зокрема здатний розкрити необхідні аспекти інформації, що презентується. В свою чергу, слід зазначити, що орієнтація на самостійне вирішення важких завдань в організації, потреба у свободі дій та незалежність у прийняті рішень також сприяють здатності презентувати результати.

Показано, що статистично значущими предикторами такого елементу соціально-комунікативного потенціалу як здатність враховувати інтереси інших, виступали орієнтація на альтруїзм (β = 0,216; p = 0,042), проживання у Польщі (β = 0,155; p = 0,049), проживання у Румунії (β = 0,190; p = 0,031). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав R2 = 0,165. Отже, орієнтація на безкорисливе наданням допомоги людям сприяє розвитку здатність враховувати інтереси інших, оскільки індивід, що виявляє співчуття, толерантність, поблажливість до помилок інших людей, є орієнтованим на

допомогу, також виявляє і піклування про інтереси інших людей. В свою чергу, слід зазначити, що організаційне середовище у таких країнах як Румунія та Польща, у порівнянні з українським організаційним середовищем більш сприяє здатності враховувати інтереси інших.

Визначено, що статистично значущими предикторами такого елементу соціально-комунікативного потенціалу як відповідальність виступали сумлінність ($\beta = -0,219$; $p = 0,023$), проживання у Польщі ($\beta = 0,160$; $p = 0,046$), проживання у Румунії ($\beta = 0,204$; $p = 0,024$). Коефіцієнт детермінації для всієї моделі склав $R^2 = 0,122$. Очевидно, що така індивідуально-особистісна риса, як сумлінність, яка виражає ступінь свідомого контролю з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю, самовладанням, завзятістю, організованістю, дисциплінованістю, відповідальністю, ретельністю, точністю в роботі, орієнтацією на завдання сприяє відповідальній поведінці ІТ-фахівця. Адже всі ці риси сприяють зосередженню індивіда на особистісних і професійних цілях. Окрім цього, організаційне середовище у таких країнах як Румунія та Польща, у порівнянні з українським організаційним середовищем більш сприяє формуванню відповідальної поведінки.

Результати аналізу даних дослідження свідчать про те, що якщо «особистісні особливості спілкування» визначались повним набором індивідуально психологічних рис, таких як екстраверсія, доброзичзивість, відкритість досвіду, емоціна стабільність та відкритість досвіду, то предиктором показників «блоку професійного спілкування» виступала лише сумліннсть. Це підтверджується даними інших емпіричних досліджень, які свідчать про те що, якщо учасники команди поділяють атитюди, пов'язані з роботою, такі як підзвітність і надійність, всі будуть співпрацювати, а робота в команді легко продовжиться, сприяючи задоволенню. Але якщо вони поділяють ненадійність і не відчувають відповідальності (низька сумлінність), комунікація буде порушена, а кооперація буде порушена [244]. Зокрема, сумлінність та екстраверсія суттєво корелюють з рейтингами

працездатності для звичайних і підприємливих робочих місць [197]. Валідність цих висновків була продемонстрована в інших дослідженнях, оскільки сумлінність суттєво співвідноситься з продуктивністю роботи в усіх професіях, а екстраверсія позитивно пов'язана з професіями, які потребують соціальних навичок [183], а також в роботі Б.В. Бірона та К.О. Портянкіної, де підкреслюється психологічний зміст вдячності в діяльності професіонала [13]. Широкий спектр ціннісних орієнтацій, серед яких ключову роль грали орієнтація на структуру, альтруїзм, відповідність та керівництво, також виявили себе як предиктори соціально-комунікативного блоку. Відповідні дані про роль цінностей у соціальній комунікації можна знайти у Н. Лумана [232], який, визначаючи ціннісне відношення комунікації, вказував, що цінність втягується в комунікацію за допомоги імлікації.

Таким чином, в структурі соціально-комунікативного потенціалу виявлено два блоки показників. Перший блок - «блок професійного спілкування» описував спілкування між людьми, що зв’язані інтересами справи і мають повноваження для встановлення ділових контактів, вирішення ділових проблем і здійснення конкретних підходів до їх вирішення. Другий блок – «особистісні особливості спілкування» описував індивідуально-стильові особливості спілкування ІТ-фахівців. Виявлено найбільш значущі предиктори, що визначають рівень компонентів соціально-комунікативного потенціалу. Показано, що якщо «особистісні особливості спілкування» визначались повним набором індивідуально психологічних рис, таких як екстраверсія, доброзичзивість, відкритість досвіду, емоціна стабільність та відкритість досвіду, то предиктором показників «блоку професійного спілкування» виступала лише сумліннсть. Визначено, що в широкому спектрі ціннісних орієнтацій як предиктори соціально-комунікативного блоку ключову роль грали орієнтації на структуру, альтруїзм, відповідність та керівництво. Демографічним предиктором виступало місце проживання ІТ-фахівців.

Отже, в результаті проведеного дослідження системних взаємовідношень в структурі управлінського потенціалу ІТ-фахівця висвітлено наступні особливості. Показано, що більшість компонентів інтелектуально-творчого потенціалу базується на такій особистісній рисі, як сумлінність, яка поєднується з такими особистісними предикторами як емоційна стабільність, інтроверсія та відкритість до досвіду, а також з певними ціннісним орієнтаціями (на незалежність, структуру, різноманітність тощо). Виявлено найбільш значущі предиктори, що визначають рівень компонентів мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Так, з віком у досліджених фахівців знижується стремління до успіху, проте ціннісні орієнтації на підтримку та на керівництво сприяють цьому стремлінню. Доведено, що сумлінність є передумовою стремління до якості та до навчання. Показано, що відкритість досвіду у поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін. Звернено увагу на співвідношення ціннісних та диспозиційних чинників, адже в умовах діяльності в ІТ-організаціях переважають останні чинники. В структурі соціально-комунікативного потенціалу виявлено два блоки показників. Перший блок – «блок професійного спілкування» описував спілкування між людьми, що зв’язані інтересами справи і мають повноваження для встановлення ділових контактів, вирішення ділових проблем і здійснення конкретних підходів до їх вирішення. Другий блок – «особистісні особливості спілкування» описував індивідуально-стильові особливості спілкування ІТ-фахівців. Показано, що якщо «особистісні особливості спілкування» визначались повним набором індивідуально психологічних рис, таких як екстраверсія, доброзичливість, відкритість досвіду, емоціна стабільність та відкритість досвіду, то предиктором показників «блоку професійного спілкування» виступала лише сумліннсть. Визначено, що в широкому спектрі ціннісних орієнтацій як предиктори соціально-комунікативного блоку ключову роль грали орієнтації на структуру, альтруїзм, відповідність та керівництво.

3.3. Розкриття закономірностей взаємовідношень між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності у ІТ-фахівців з різними стилями керівництва.

3.3.1. Загальні закономірності взаємовідношень між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності у ІТ-фахівців.

Для оцінки ефективності діяльності ІТ-фахівців на основі системи ґрейдів використовувався аналіз описових статистик. На рисунку 3.16 наведена гістограма розподілу значень отриманих ґрейдів фахівців ІТ-компанії з накладеною на неї кривою нормального розподілу.

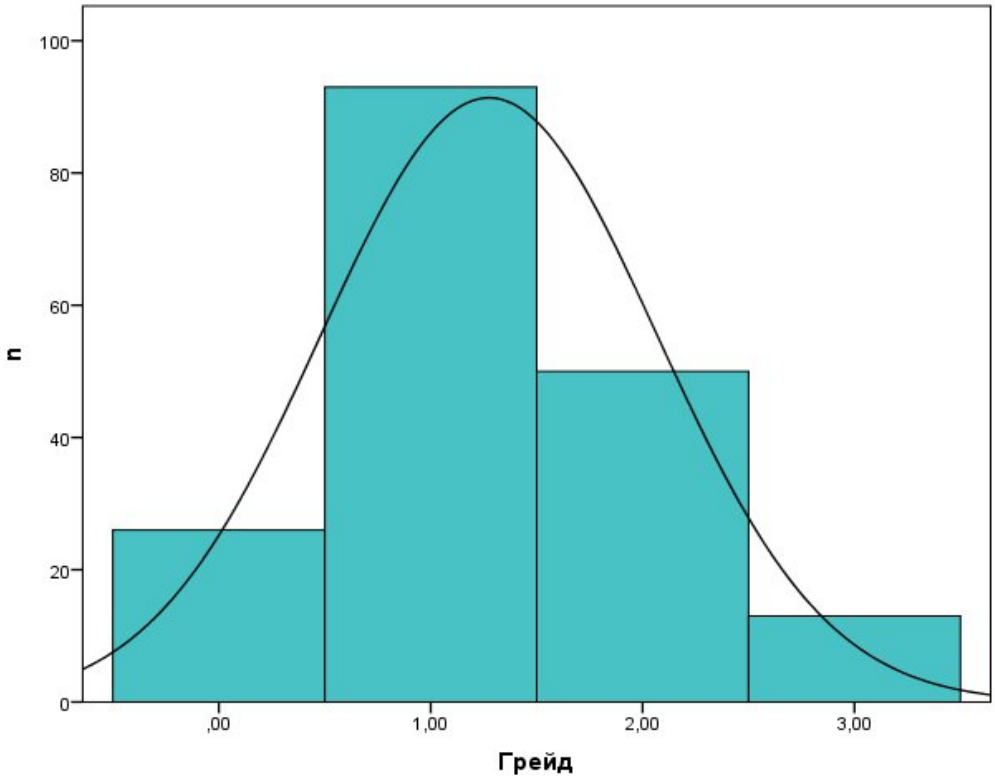

Рис. 3.16. Гістограма розподілу значень отриманих ґрейдів фахівців ІТ-компанії.

Як свідчить частотний аналіз, ґрейд «0» було привласнено 26 співробітникам, що становить 14,3% від всієї вибірки. За ґрейдом «1» було оцінено 93 особи, що становить 51,1% від всієї вибірки. Ґрейд «2» отримали

50 співробітників (27,5%) і ґрейд «3» – 13 співробітників (7,1%). Гістограма розподілу ґрейдів у вибірці ІТ-фахівців наведена на рисунку 2. Наведений рисунок свідчить, що більш ніж половина досліджуваних отримала ґрейд «1». Середнє значення за цією змінною становить 1,275 балів. Слід зазначити, що отримана оцінка за системою ґрейдів не виявила зв'язок зі статтю. Серед чоловіків ґрейд «0» було привласнено 23 співробітникам, що становить 15,9% від всієї вибірки. За ґрейдом «1» було оцінено 72 особи, що становить 49,7% від всієї вибірки. Ґрейд «2» отримали 38 співробітників (26,2%) і ґрейд «3» – 12 співробітників (8,3%). В підвибірці жінок ґрейд «0» було привласнено 3 співробітницям, що становить 14,3% від всієї вибірки. За ґрейдом «1» було оцінено 21 особу, що становить 56,8% від всієї вибірки. Ґрейд «2» отримали 12 осіб (32,4%) і, наостанок, ґрейд «3» – одна співробітниця (7,1%). Як свідчить значення критерію d Сомерса – ці розбіжності не були статистично значущими ($d = 0,037$; $p = 0,682$).

Для прогнозування загальних закономірностей успішності діяльності ІТ-фахівців було обрано регресійні моделі, де незалежними змінними (предикторами) були показники блоків соціально-комунікативного, мотиваційно-діяльнісного, лідерського, інтелектуально-творчого потенціалів, а залежною змінної (зовнішнім критерієм) – оцінка фахівця, отримана за системою ґрейдів. Основним методом математичного аналізу виступала множинна лінійна регресія [224]. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що визначають рівень грейду використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів, що дозволяло використовувати кожний інший предиктор у якості контрольної змінної.

Визначено, що статистично значущими предикторами професійної ефективності виступають прямота у спілкуванні ($\beta = -0,247$; $p = 0,011$), орієнтація на задачі ($\beta = -0,379$; $p = 0,001$). Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0,236$. Від'ємні стандартизовані коефіцієнти регресії свідчать, що прямота у спілкуванні, орієнтація на задачі є

чинниками, що заважають виявляти ефективність у ІТ-організаціях. Високі оцінки першого показника свідчать про нетактовність, прямолінійність, про нестачу проникливості і соціальної спритності. Для таких людей характерним є недостатнє розуміння мотивів поведінки оточуючих, знижена критичність, певна наївність, схильність до загальних захоплень, сентиментальність, чутливість. Добре вирішуються практичні завдання, однак в несподіваних ситуаціях їм часто не вистачає уяви і винахідливості, необхідної фантазії. Високі значення другого показника, вказують, що ці люди в своїй поведінці орієнтуються на конкретні вказівки, потребують постійної опори, підтримки оточуючих, в пораді і схваленні. Вони вважають за краще виявляти здатність до підпорядкування не тому, що є дуже залежними від авторитетів, а скоріше тому, що у них відсутні ініціатива і сміливість у виборі власної лінії поведінки.

Відповідно, професійно ефективними ІТ-фахівцями вважаються такі, які мають низькі значення вказаних показників. Тобто вони мають бути делікатними у спілкуванні, проникливістю, вмінням вести себе раціонально, не піддаватися емоційним поривам, бачити за афектом логіку. Вони намаються поводитись коректно, ввічливо і відсторонено, стежити за своєю мовою і манерами. Для них також мають бути характерними незалежність, ініціатива у виборі власної лінії поведінки, при тому що вони зберігають субординацію.

Для створення надійних прогностичних моделей рівня ефективності діяльності ІТ-фахівця використано покрокову множинну регресію. Покрокова множинна регресія (методів виключення й включення) застосовується для мінімізації кількості досліджуваних змінних, що входять у досліджувану модель. Покрокова процедура регресії дозволила отримати прогностичне регресійне рівняння на рівні статистичної значущості коефіцієнтів регресії ($p < 0,05$). До моделі увійшли наступні показники: стремління до успіху ($\beta = 0,182$; $p = 0,013$), внутрішня орієнтація ($\beta = 0,204$; $p = 0,017$), прямота у спілкуванні ($\beta = -0,216$; $p = 0,003$), орієнтація на задачі

(β = -0,311; p < 0,001), широта мислення (β = 0,258; p = 0,006). Зазначене сполучення коефіцієнтів регресії дозволило виявити чинники, які сприяють ефективності діяльності ІТ-фахівців: соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивація, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість.

Рівняння прогнозу професійної ефективності мало наступний вигляд:

$$Y = 0,711 + 0,159* X1 + 0,390* X2 - 0,162* X3 - 0,503* X4 + 0,423* X5,$$

де:

X1 – стремління до успіху,

X2 – внутрішня орієнтація,

X3 – прямота у спілкуванні,

X4 – орієнтація на задачі,

X5 – широта мислення.

Альтернативним методом математичного аналізу виступала множинна порядкова регресія. У статистиці, порядкова регресія (яка також називається «порядковою класифікацією») являє собою тип регресійного аналізу, що використовується для прогнозування порядкової змінної, тобто змінної, значення якої існує в довільному масштабі, де істотним тільки є відносне впорядкування між різними категоріями. Це можна вважати проміжним методом між регресією та класифікацією [209]. Варіанти порядкової регресії залежать від функції зв’язку, що використовується: логіт (який у якості функції зв’язку використовувався в даному дослідженні) пробіт, кошит. В машинному навчанні ординальну регресію можна також назвати навчанням ранжуванню [254].

Модель порядкової регресії дозволила визначити статистично значущі предиктори, що визначають професійну ефективність представників ІТ-спеціальностей (Табл. 3.9).

Таблиця. 3.9

Значущі коефіцієнти порядкової регресії, що визначають професійну ефективність

	Показники	Оцінка	Критерій Вальда	
			W	p
Положення	Прямота у спілкуванні	-0,500	7,154	0,007
	Стремління до успіху	0,442	3,704	0,005
	Орієнтація на задачі	-1,818	14,061	<0,001
	Внутрішня орієнтація	1,156	4,266	0,039

Дана таблиця показує, що додатними предикторами виступають стремління до успіху та внутрішня орієнтація, а від'ємними – прямота у спілкуванні та орієнтація на задачі, що підтверджують дані лінійного регресійного моделювання.

Отже, розкрито загальні закономірності взаємовідношень між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності у ІТ-фахівців та створено моделі прогнозу професійної ефективності ІТ-фахівців, які підтверджено різними методами регресійного аналізу. Визначено, що такі «м'які навички» у складі управлінського потенціалу, як соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивація, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість, сприйнятливість до будь-якого виду знань є предикторами ефективної діяльності в ІТ-галузі.

3.3.2. Прогностичні моделі ефективності діяльності ІТ-фахівців з різними стилями керівництва, класифікованих на базисі управлінського потенціалу.

У попередньому підрозділі розкрито загальні закономірності взаємовідношень між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності у ІТ-фахівців, проте не вирішено завдання про предиктори ефективності у представників різних стилів керівництва. Відповідно, по-перше, в результаті

вивчення системних взаємовідношень розглянуто управлінський потенціал як базис для класифікації стилів керівництва ІТ-фахівців. А, по-друге, пошук предикторів ефективності у ІТ фахівців, що реалізують виявлені стилі, як і у попередньому підрозділі здійснено на рівні окремих потенціалів (блоки інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативного потенціалу).

Як зазначає О.Ю. Саврук [139], проаналізувавши сутність та характерні риси стилі керівництва, найчастіше його визначення зводяться до сукупності характерних для менеджера прийомів і способів вирішення завдань управління, тобто стиль – це система постійно вживаних методів керівництва. Як видно, стиль і метод керівництва існують в певній єдності. Стиль керівництва і метод є категоріями менеджменту. Стиль і метод керівництва співвідносяться як форма та сутність явищ. Стиль є формою реалізації методів керівництва, прийнятою певним менеджером відповідно до його особистих, суб'єктивно-психологічних характеристик. Менеджер із певним стилем керівництва може використовувати різні методи менеджменту.

Вперше питання про стилі керівництва було розглянуте К. Левіним та Р. Ліппіттом у праці «Експериментальний підхід до вивчення автократії та демократії» ще у 1938 році [231]. З їх авторством пов'язано виникнення найпоширенішої класифікації стилів керівництва є використання наступних стилів: авторитарний, демократичний, ліберальний. З одного боку, ці стилі стали класичними для теорії та практики вітчизняного менеджменту, а з іншого – їх теоретична розробленість, їх аналіз в контексті різних сфер, ситуацій менеджменту є далеко недостатніми. Як зазначають М.Д. Прищак та О.Й. Лесько прикладом є погляди на сутність та зміст ліберального стилю [129].

Значний крок на цьому шляху здійснив І. Адізес. Розроблена ним «теорія стилів менеджменту» є методологічною основою системного підходу до менеджменту та діяльності організації в цілому. І. Адізес розглядає стилі

менеджменту (відповідно типи менеджерів), в контексті чотирьох функцій, які повинен виконувати менеджмент в будь-якій організації: Producing (P) – виробництво результатів, Administrating (A) – адміністрування, Entrepreneuring (E) – підприємництво, Integrating (I) – інтеграція [2].

М. Тайт [261] досліджував стилі керівництва в IT-проектах і звузив спектр стилів керівництва до двох провідних патернів: транзакційного та трансформаційного, які протиставив одне одному. Транзакційне керівництво полягає у винагородженні підлеглих для досягнення цілей діяльності. Воно розглядається як угода між лідером та підлеглим де продуктивність обмінюється на певні нагороди. Трансформаційне керівництво полягає у створенні у підлеглих відчуття гідності, довіри та забезпеченні організаційного бачення. Трансформаційний тип керівництва запроваджує натхнення та інтелектуальні стимули, мотивує підлеглих шляхом створення високих очікувань та моделювання відповідної поведінки, а поточні завдання випливають з нових ідей та підходів. Т.М. Беннетт [184] розглянув третій тип керівництва в в IT-проектах: пасивне керівництво / керівництво – уникання. Автором встановлено, що цей тип керівництва поряд з трансформаційним типом виступає предиктором додаткових докладених зусиль. Слід зазначити, що в українській версії опитувальника внутрішньої мотивації використання шкали докладених зусиль викликає певні сумніви викликає, адже її внутрішня узгодженість знаходиться дещо нижче гранично допустимого рівня [12].

Існує і протилежна точка зору на класифікацію типів керівництва, яка полягає в тому, що стилів керівництва значно більше десятка [25]. Вони виділяються: за комунікативною поведінкою (PR-мотиваційно-діяльнісний, антипатійний, симпатизуючий, творчий, егоцентричний, діловий, емпатійний), за типом мислення (теоретичний, практичний, філософський), за типом темпераменту керівника (холеричний, сангвінічний, флегматичний, меланхолічний), за стилем взаємодії з підлеглим (примусовий, ухилювальний, співробітницький, компромісний, поступливий), за стилем

діяльності (авторитарний, ліберальний, демократичний), за рівнем співпраці (партнерський, непартнерський), за цілеспрямованістю (тиранський, виробничий, кооперaційний, дипломатичний, домінантний, альтруїстичний, егоїстичний, підприємницький, пристосувальний), за позицією щодо інших інстанцій (принциповий, послужливий), за методом впливу (адміністративно-правовий, економічний, соціально-психологічний), за позицією щодо людського фактору (технократичний, гуманістичний), за характером діяльності (ініціативний, виконавчий), за швидкістю орієнтації в ситуації взаємодії (еластичний, нееластичний, комбінований), за мотиваційною поведінкою (інноваційний, стратегічний, зважений, регресивний, консультативний).

Крайнощів ця точка зору досягає у класифікаційних підходах, де кількість суттєвих ознак максимізується. Зокрема, В.О. Храмов, А.П. Бовткут вважають, що «існує стільки стилів управління, скільки є підприємств і керівників» [163, с. 36]. Відповідно, перед нами повстало завдання за допомогою аналізу системи потенціалів особистості визначити стилі керівництва, характерні саме для діяльності керівників в сфері ІТ.

Для статистичного підкріплення та більшої наочності можливого групування значень показників із формуванням класів об’єктів було використано пошуковий метод класифікації: кластерний аналіз, а саме метод двоетапного кластерного аналізу. Даний вид кластерного аналізу застосовувався в зв'язку з тим, що він дозволяє використовувати механізм автокластерізації [256]. Об'єктами кластеризації виступали всі ІТ-фахівці, що прийняли участь у дослідженні. Параметрами кластеризації були показники кожного з рівнів моделі. Мірою відстані служила логарифмічна функція правдоподібності. Кількість кластерів вибиралась автоматично, критерієм кластеризації служив баєсівський інформаційний критерій Шварца (BIC) [252]. Зазначено, що вибірка є репрезентативною, адже вона відображала досить точно відображає характеристики генеральної сукупності.

В теоретичній моделі структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця, наведеної у Розділі 2 можна виділити *два рівні організації*: рівень індивідуальних чинників (*блоку соціально-демографічних чинників*, *блок ціннісних орієнтацій, блок особистісних рис*), рівень окремих потенціалів (*блоку інтелектуально-творчого потенціалу, блоку лідерського потенціалу, блок мотиваційно-діяльнісного потенціалу, блок соціально-комунікативного потенціалу*). Для кожного рівня організації створювалися окремі класифікації. Слід зазначити, що блок соціально-демографічних чинників розглядався як додатковий і в аналіз не включався.

При включенні в аналіз всіх показників, спрямованих на вивчення рівня індивідуальних чинників найоптимальнішою представлялася двохкластерна модель. Для даної моделі байєсівський критерій Шварца дорівнював 1556,094, а співвідношення мір відстані було максимальним – 2,228 (при 3-хкластерній моделі – 1,452, при 4-хкластерній моделі – 1,153, при 5-кластерній – 1,149). Всього в кластерні групи було об'єднано 182 випробовуваних, що склало 100% від усієї вибірки. До першого кластеру з даного числа було віднесено 117 досліджених ІТ-фахівців (64,3%), до другого - 65 досліджених (35,7%).

Було визначено, що ІТ-фахівці, що відносяться до першого кластеру, характеризуються інтровертованістю, егоцентрічністю, мінливістю, несприйняттям нового досвіду, неконформністю. Для них важливість зазначених ціннісних орієнтацій є низькою. Тому стиль керівництва таких ІТ-фахівців можна охарактеризований як «Відсторонений». Респонденти, що відносяться до другого кластеру, характеризуються екстравертованістю, відкритістю стосовно нового досвіду, свідомим контролем за своєю поведінкою і діяльністю, орієнтованістю на групову діяльність. Для них важливим є дотримання цілого комплексу ціннісних орієнтацій. Таким чином, стиль керівництва таких ІТ-фахівців можна назвати «Залучений».

На підтвердження цього розглянемо психологічні особливості представників кожного кластера. На рівні індивідуальних чинників стосовно

особистісних рис представники першого кластеру відрізнялися від осіб другого кластеру (Табл. 3.7) зниженим рівнем екстраверсії ($F = 15,760$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,081$), сумлінності ($F = 16,649$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,086$), відкритості до досвіду ($F = 5,392$; $p = 0,021$; $\omega^2 = 0,029$), доброзичливості ($F = 23,630$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,081$). Статистично значущих розбіжностей стосовно емоційної стабільності не виявлено ($F = 1,196$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,081$).

Таблиця 3.7.

Описові статистики особистісних рис у представників кластерів відстороненого і залученого стилю

Особистісні риси	Кластер I «Відсторонений стиль»		Кластер II «Залучений стиль»	
	M	SD	M	SD
N (Нейротизм)	1,696	0,750	1,814	0,593
E (Екстраверсія)	1,756	0,850	2,243	0,680
O (Відкритість до досвіду)	2,419	0,767	2,683	0,676
A (Доброзичливість)	1,485	0,846	2,102	0,772
C (Сумлінність)	1,985	0,816	2,466	0,633

Як відомо, у позитивній психології залученість розуміється як особистісна риса, яка включає у себе тенденцію до вивчення власної особистості, опираючись на вірування, цілі, а також взаємодію людини з іншими. Охоплює схильність ініціювати дії стосовно власного життя, цільову спрямованість людини, незалежність, оригінальність, вдячність, щедрість та вірність [255]. Варто також розглянути феномен залученості в аспекті діяльності професіонала. Вчені зазначили, що крім усвідомлення себе як професіонала в процесі ідентифікації відбувається усвідомлення себе всередині професійного середовища, себе як частини професійної простору. На їхню думку, професійний простір це система об'єктів, з якими мають справу професіонал, спільність людей, з якими він взаємодіє, коло подій, які

мають відношення до реалізації його професійних функцій, а також ступень залученості до цих подій. Залученість до професійного простору виявляє розкриває в якому соціальному і матеріальному оточенні реалізуються професійні обов'язки і функції. [50].

На рівні індивідуальних чинників стосовно ціннісних орієнтацій особи першого кластеру характеризувалися (Табл. 3.8) зниженими значеннями орієнтації на підтримку ($F = 75,512$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,296$), орієнтації на відповідність ($F = 148,925$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,453$), орієнтації на незалежність ($F = 19,145$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,096$), орієнтації на альтруїзм ($F = 113,062$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,386$), орієнтації на керівництво ($F = 66,056$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,268$), орієнтації на структуру ($F = 76,565$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,298$), орієнтації на різноманітність ($F = 23,424$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,115$).

Таблиця 3.8.

Описові статистики ціннісних орієнтацій для представників кластерів відстороненого і залученого стилю

Ціннісні орієнтації	Кластер I «Відсторонений стиль»		Кластер II «Залучений стиль»	
	M	SD	M	SD
Орієнтація на підтримку	2,070	0,966	3,282	0,770
Орієнтація на відповідність	1,326	0,929	2,925	0,673
Орієнтація на незалежність	2,502	0,897	3,066	0,705
Орієнтація на альтруїзм	1,162	0,864	2,685	1,029
Орієнтація на керівництво	2,620	0,879	3,574	0,469
Орієнтація на структуру	2,265	0,884	3,325	0,554
Орієнтація на різноманітність	1,654	1,113	2,472	1,057

Отже, при аналізі таких елементів управлінського потенціалу як особистісні риси та ціннісні орієнтації виокремлено два кластери, які розподіляють ІТ-фахівців за наступними стилями керівництва: «відсторонений стиль» та «залучений стиль». Перший стиль

характеризується делегуванням відповідальності, бажанням виступати як сторонній спостерігач, намаганням більше слухати, ніж говорити. Такі фахівці рідко висловлюють свою думку з тих чи інших моментів, уникають суперечок і конфліктів, мають власне уявлення про існуючі норми і правила. Лідерство таких керівників, часто може носити формальний характер. Другий стиль характеризується пріоритетом активними взаєминами зі своїм найближчим оточенням, взяттям відповідальності і повноважень на себе, навіть у дрібних справах, активним просуванням власних ідей. Як правило, такі лідери слідують нормам і правилам, що затвердились у певній організаційній культурі. Вони є неформальними лідерами.

При включенні до аналізу всіх показників, спрямованих на вивчення рівня окремих потенціалів найоптимальнішою представлялася двохкластерна модель. Для даної моделі байесовский критерій Шварца дорівнював 3251,152, а співвідношення мір відстані було максимальним – 3,127 (при 3-хкластерной моделі 1,874, при 4-хкластерной моделі – 1,164, при 5-кластерної – 1,121). Всього в кластерні групи було об'єднано 182 випробовуваних, що склало 100% від усієї вибірки. У перший кластер з даного числа було увійшло 73 досліджених IT-фахівців (40,1%), а в другій кластер – 109 випробовуваних (59,9%).

Було визначено, що IT-фахівці, що відносяться до першого кластеру, характеризуються більшим активним творчим підходом та виразними інтелектуальними інтересами, безпосередністю у спілкуванні, здатністю враховувати інтереси інших, але меншим стремлінням до успіху та здатністю до впливу на інших. Тому стиль керівництва таких IT-фахівців можна охарактеризований як «паритетний». Респонденти, що відносяться до другого кластеру, характеризуються виразним стремлінням до успіху та домінуванням над оточенням, бажанням дотримуватись субординації у спілкуванні та зверхністю. Для них важливою є побудова вертикальної кар’єри. Таким чином, стиль керівництва таких IT-фахівців можна назвати «домінантний».

На підтвердження цього розглянемо психологічні особливості представників кожного кластера. На рівні окремих потенціалів за показниками інтелектуально-творчого потенціалу перший кластер відрізнявся від другого (Табл. 3.9) підвищеним рівнем здатності до комплексної візії ($F = 211,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,540$), здатності до прогнозування ($F = 107,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,374$), здорового глузду ($F = 161,599$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,473$), практичного мислення ($F = 189,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,513$), вміння розставляти пріоритети ($F = 89,632$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,332$), інноваційністю ($F = 16,746$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,085$).

Таблиця 3.9.

Описові статистики показників інтелектуально-творчого потенціалу для представників кластерів паритетного і домінантного стилю

Показники інтелектуально-творчого потенціалу	Кластер I «Паритетний стиль»		Кластер II «Домінантний стиль»	
	M	SD	M	SD
Широта мислення	1,660	0,356	0,968	0,342
Здатність до комплексної візії	1,545	0,352	0,817	0,317
Здатність до прогнозування	1,116	0,387	0,633	0,242
Здоровий глузд	1,527	0,485	0,752	0,338
Практичне мислення	1,640	0,325	1,028	0,271
Вміння розставляти пріоритети	1,188	0,412	0,702	0,282
Інноваційність	1,014	0,520	0,725	0,428

На рівні окремих потенціалів за показниками лідерського потенціалу перший кластер відрізнявся від другого (Табл. 3.10) підвищеним рівнем зовнішньої орієнтації ($F = 76,321$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,298$), орієнтації на задачі ($F = 1,621$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,338$), внутрішньої орієнтації ($F = 54,981$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,234$), орієнтації на людей ($F = 114,808$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,389$). Як вказує В.А. Скуденков [146], домінантний керівник - це формальний лідер, що володіє рисами харизматичної особистості. Він завжди прагне вгору і

завжди є загрозою вищих за рангом. Відповідно, у такого стилю керівництва є розвинутими всі «м'які навички» у складі лідерського потенціалу. В свою чергу, недомінантний (або паритетний) керівник – це управлінець, який володіє формальним статусом, але не володіє харизмою домінантного керівника. Автор зазначає, що парадоксальність нашого часу полягає в тому, що на керуючих посадах у всіх структурах усе більше й більше тих осіб, кого можна зарахувати до недомінантного типу лідера. Ця невідповідність формується тому, що часто не вистачає домінантних керівників, а також тому, що деякі керівники у бізнесі намагають зміцнювати свої позиції та просувають «своїх» людей за принципом відданості.

Таблиця 3.10.

Описові статистики показників лідерського потенціалу для представників кластерів паритетного і домінантного стилю

Показники лідерського потенціалу	Кластер I «Паритетний стиль»		Кластер II «Домінантний стиль»	
	M	SD	M	SD
Зовнішня орієнтація	1,771	0,467	1,249	0,340
Орієнтація на задачі	1,701	0,426	1,119	0,384
Внутрішня орієнтація	1,607	0,369	1,198	0,361
Орієнтація на людей	1,551	0,453	0,950	0,303

На рівні окремих потенціалів за показниками мотиваційно-діяльнісного потенціалу перший кластер відрізнявся від другого (Табл. 3.11) зниженим рівнем стремління до успіху ($F = 6,665$; $p = 0,005$; $\omega^2 = 0,037$) та невпевненості в своїх діях ($F = 8,174$; $p = 0,005$; $\omega^2 = 0,043$). Статистично значущих розбіжностей стосовно стремління до якості ($F = 0,185$; $p = 0,668$; $\omega^2 = 0,001$), стремління до навчання ($F = 0,606$; $p = 0,437$; $\omega^2 = 0,003$), пошуку виклику ($F = 0,073$; $p = 0,788$; $\omega^2 = 0,000$), рішучості ($F = 0,060$; $p = 0,807$; $\omega^2 = 0,000$), цілеспрямованості ($F = 0,775$; $p = 0,380$; $\omega^2 = 0,004$), стремління до ризику ($F = 0,081$; $p = 0,776$; $\omega^2 = 0,000$) не виявлено. Це кореспондує зі

спостереженнями В.А. Скуденкова [146], який зазначав, що компетентний недомінантний керівник використовує потенціал підлеглих і прописує способи реалізації поставлених цілей, не знімаючи із себе відповідальності. Він професіонал з добре розвиненою інтуїцією, комунікабельний. Ефективність компетентного недомінантного керівника буде залежати від рівня мотивації, стимулювання праці, перспектив підприємства, відчуття власної компетентності й почуття відповідальності.

Таблиця 3.11.

Описові статистики показників мотиваційно-діяльнісного потенціалу для представників кластерів паритетного і домінантного стилю

Показники мотиваційно-діяльнісного потенціалу	Кластер I «Паритетний стиль»		Кластер II «Домінантний стиль»	
	M	SD	M	SD
Стремління до успіху	2,589	0,921	2,947	0,876
Стремління до якості	2,363	0,828	2,306	0,920
Стремління до навчання	2,584	0,762	2,677	0,815
Невпевненість у своїх діях	2,352	0,984	2,722	0,758
Пошук виклику	1,718	0,974	1,757	0,948
Рішучість	1,829	0,925	1,861	0,855
Цілеспрямованість	2,595	0,811	2,459	1,139
Стремління до ризику	2,784	0,955	2,743	0,929

На рівні окремих потенціалів за показниками соціально-комунікативного потенціалу перший кластер відрізнявся від другого (Табл. 3.12) зниженим рівнем здатності до впливу ($F = 9,841$; $p = 0,002$; $\omega^2 = 0,052$), підвищеними рівнем прямоти у спілкуванні ($F = 4,644$; $p = 0,032$; $\omega^2 = 0,025$), підвищеним рівнем вміння презентувати результати ($F = 153,002$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,459$), підвищеною здатністю враховувати інтереси інших ($F = 121,021$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,402$), підвищеним рівнем відповідальності ($F = 161,984$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,474$). Статистично значущих розбіжностей стосовно

асертивності (F = 0,016; p = 0,898; ω^2 = 0,000) та передбачливості (F = 0,515; p = 0,474; ω^2 = 0,003) не виявлено.

Таблиця 3.12.

Описові статистики показників соціально-комунікативного потенціалу для представників кластерів паритетного і домінантного стилю

Показники соціально-комунікативного потенціалу	Кластер I «Паритетний стиль»		Кластер II «Домінантний стиль»	
	M	SD	M	SD
Здатність до впливу	2,148	0,796	2,550	0,879
Прямота у спілкуванні	1,808	1,056	1,467	1,041
Асертивність	2,059	0,883	2,078	1,044
Передбачливість	2,419	1,066	2,532	1,023
Вміння презентувати результати	1,527	0,424	0,849	0,316
Здатність враховувати інтереси	1,445	0,387	0,819	0,369
Відповідальність	1,390	0,435	0,706	0,290

Отже, при аналізі таких блоків управлінського потенціалу як інтелектуально-творчий потенціал, мотиваційно-діяльнісний потенціал, лідерський потенціал та соціально-комунікативний потенціал виокремлено два кластери, які розподіляють ІТ-фахівців за наступними стилями керівництва: «паритетний стиль» та «домінантний стиль». Звертаючись до аналізу ділового дискурсу та його функціонально-стильових характеристик, проведеного Л.П. Науменко [111], можна стверджувати, що перший стиль характеризується спілкуванням рівноправних за соціальним статусом комунікантів. Другий стиль відрізняється авторитарно-командним регістром і характеризує спілкування нерівноправних партнерів.

Таким чином було сформовано дві взаємодоповнюючі класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі: за рівнем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінантний стилі). Відкритим питанням

залишається, чи пов'язані між собою ці дві взаємодоповнюючі класифікації. Аналіз за критеріями χ^2 та К Крамера показав, що ці класифікації є незалежними ($\chi 2 = 3,502$; К = 0,139; p = 0,061). Тобто, доцільним є виділення чотирьох груп ІТ-фахівців за стилями керівництва шляхом зіставлення двох класифікацій: відсторонений паритетний стиль (n = 41; 22,5%), залучений паритетний стиль (n = 117; 41,8%), відсторонений домінантний стиль (n = 32; 17,6%) та залучений домінантний стиль (n = 33; 18,1%).

Отже, згідно з теоретичною моделлю структури управлінського потенціалу на прикладі ІТ-фахівця можна виділити *два рівні організації*: рівень індивідуальних чинників (блоку соціально-демографічних чинників, блок ціннісних орієнтацій, блок особистісних рис), рівень окремих потенціалів (блоку інтелектуально-творчого потенціалу, блоку лідерського потенціалу, блок мотиваційно-діяльнісного потенціалу, блок соціально-комунікативного потенціалу). Сформовано дві взаємодоповнюючі класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі (для кожного із зазначених рівнів): за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінантний стилі).

Було побудовано регресійні моделі для представників *відстороненого стилю* керівництва. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що визначають рівень грейду у цих ІТ-фахівців використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів, що дозволяло використовувати кожний інший предиктор у якості контрольної змінної. Визначено, що статистично значущими предикторами професійної ефективності у них виступають: прямота у спілкуванні ($\beta = -0,237$; p = 0,051), стремління до успіху ($\beta = 0,298$; p = 0,012), орієнтація на задачі ($\beta = -0,354$; p = 0,027). Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0,238$.

Покрокова процедура регресії дозволила отримати прогностичні регресійні моделі на рівні статистичної значущості коефіцієнтів регресії

($p < 0,05$). До моделі увійшли наступні показники: стремління до успіху ($\beta = 0,236$; $p = 0,009$), прямота у спілкуванні ($\beta = -0,207$; $p = 0,021$). Ці коефіцієнти характеризуються протилежними знаками: перший коефіцієнт був додатнім, другий – від'ємним. Це дозволило виявити чинники, які впливають на ефективність діяльності ІТ-фахівців відстороненого стилю керівництва: це – бажання робити улюблену справу якнайкраще, змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху, підходити до проблем в організації розумно та несентиментально, з холодною аналітичністю оцінюючи можливі шанси.

Рівняння прогнозу професійної ефективності ІТ-фахівців відстороненого стилю керівництва мало наступний вигляд:

$$Y = 0,929 + 0,198* X1 - 0,163* X2,$$

де:

X1 – стремління до успіху,

X2 – прямота у спілкуванні.

Модель порядкової регресії дозволила підтвердити статистично значущі предиктори, що визначають професійну ефективність представників відстороненого стилю (Табл. 3.13).

Таблиця. 3.13

Значущі коефіцієнти порядкової регресії, що визначають професійну ефективність у ІТ-фахівців відстороненого стилю керівництва

	Показники	Оцінка	Критерій Вальда	
			W	p
Положення	Орієнтація на задачі	-0,414	3,630	0,050
	Прямота у спілкуванні	-0,260	5,790	0,016
	Стремління до успіху	0,305	6,801	0,009

Дана таблиця показує, що додатним предиктором виступає стремління до успіху, а від'ємними – прямота у спілкуванні та орієнтація на задачі, що підтверджують вищенаведені дані лінійного регресійного моделювання.

Надалі було побудовано регресійні моделі для представників *залученого стилю* керівництва. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що визначають рівень грейду у цих ІТ-фахівців використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів, що дозволяло використовувати кожний інший предиктор у якості контрольної змінної. Визначено, що статистично значущим предиктором професійної ефективності у них виступає: внутрішня орієнтація ($\beta = 0{,}300$; $p = 0{,}015$). Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0{,}300$.

Покрокова процедура регресії дозволила отримати прогностичні регресійні моделі на рівні статистичної значущості коефіцієнтів регресії ($p < 0{,}05$). До моделі увійшов лише один показник – внутрішня орієнтація ($\beta = 0{,}301$; $p = 0{,}015$).

Рівняння прогнозу професійної ефективності мало наступний вигляд:

$$Y = 0{,}453 + 0{,}597 * X1,$$

де:

X1 – внутрішня орієнтація.

Модель порядкової регресії дозволила підтвердити статистично значущі предиктори, що визначають професійну ефективність представників ІТ-спеціальностей залученого стилю керівництва (Табл. 3.14).

Таблиця. 3.14

Значущі коефіцієнти порядкової регресії, що визначають професійну ефективність ІТ-фахівців залученого стилю керівництва

	Показники	Оцінка	Критерій Вальда	
			W	p
Положення	Внутрішня орієнтація	0,689	3,746	0,053

Дана таблиця показує, що додатним предиктором виступають стремління до успіху, що також було вивявлено і в лінійних регресійних моделях. Отже, успішності ІТ-фахівців залученого стилю сприяє постійне прагнення поліпшити що-небудь в організації, враховуючи при цьому всі аспекти, що стосуються справи, а також орієнтація на внутрішнього клієнта в організації.

Надалі було побудовано регресійні моделі для представників паритетного стилю керівництва. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що визначають рівень грейду у цих ІТ-фахівців використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів, що дозволяло використовувати кожний інший предиктор у якості контрольної змінної. Визначено, що статистично значущими предикторами професійної ефективності у них виступають: внутрішня орієнтація ($\beta = -0,237$; $p = 0,051$), стремління до якості ($\beta = 0,402$; $p = 0,035$), орієнтація на задачі ($\beta = -0,465$; $p = 0,003$). Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0,474$.

Покрокова процедура регресії дозволила отримати прогностичні регресійні моделі на рівні статистичної значущості коефіцієнтів регресії ($p < 0,05$). До моделі увійшли наступні показники: внутрішня орієнтація ($\beta = 0,338$; $p = 0,002$), широта мислення ($\beta = 0,319$; $p = 0,006$), орієнтація на задачі ($\beta = -0,272$; $p = 0,016$).

Рівняння прогнозу професійної ефективності мало наступний вигляд:

$$Y = -0,164 + 0,707* X1 + 0,693* X2 - 0,525* X3$$

де:

X1 – внутрення орієнтація,

X2 – широта мислення,

X3 – орієнтація на задачі.

Модель порядкової регресії дозволила підтвердити статистично значущі предиктори, що визначають професійну ефективність представників ІТ-спеціальностей паритетного стилю керівництва (Табл. 3.15).

Таблиця. 3.15

Значущі коефіцієнти порядкової регресії, що визначають професійну ефективність для ІТ-фахівців паритетного стилю керівництва

	Показники	Оцінка	Критерій Вальда	
			W	p
Положення	Внутрішня орієнтація	1,704	13,277	<0,001
	Орієнтація на задачі	-1,276	9,136	0,003
	Широта мислення	1,334	8,076	0,004
	Стремління до якості	0,388	4,159	0,041

Дана таблиця показує, що результати порядкової регресії підтверджують дані лінійного регресійного моделювання. Відповідно, ІТ-фахівці паритетного стилю керівництва виявляли більшу ефективність, коли вони були здатні повністю охопити більшість питань, що розглядаються, тримаючи у фокусі своєї уваги подробиці, беручи ініціативу на себе, прагнучи до своєчасних і якісно високих результатів, з бажанням робити все лише найкращим чином

І наостанок було розглянуто регресійну модель для представників *домінантного стилю*. Для виявлення найбільш значущих предикторів, що визначають рівень грейду у цих ІТ-фахівців використовувалась процедура регресійного аналізу з одночасним включенням усіх предикторів, що дозволяло використовувати кожний інший предиктор у якості контрольної

змінної. Визначено, що статистично значущими предикторами професійної ефективності у них виступають: прямота у спілкуванні (β = -0,243; p = 0,046), стремління до успіху (β = 0,340; p = 0,019). Перший коефіцієнт регресії характеризувався від'ємним знаком, другий – додатним. Коефіцієнт детермінації для всієї регресійної моделі склав $R^2 = 0,260$.

Покрокова процедура регресії не дозволила отримати прогностичні регресійні моделі на рівні статистичної значущості коефіцієнтів регресії ($p < 0,05$) для ІТ-фахівців домінантного стилю. Але модель порядкової регресії дозволила підтвердити статистично значущі предиктори, що визначають професійну ефективність представників ІТ-спеціальностей цього стилю керівництва (Табл. 3.16).

Таблиця. 3.16

Значущі коефіцієнти порядкової регресії, що визначають професійну ефективність ІТ-фахівців домінантного стилю керівництва

	Показники	Оцінка	Критерій Вальда	
			W	p
Положення	Стремління до успіху	0,286	5,071	0,024
	Прямота у спілкуванні	-0,266	6,254	0,012

Наведена таблиця показує, що додатним предиктором виступає стремління до успіху, а від'ємним – прямота у спілкуванні, що підтверджують дані лінійного регресійного моделювання. Таким чином, у фахівців домінантного стилю керівництва ефективність залежала від того, наскільки вони готові змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху і при цьому поводити себе коректно, ввічливо й емоційно відсторонено.

Відповідно, для ІТ-фахівців визначено наступні стилі керівництва: відсторонений, залучений, паритетний та домінантний стилі. Регресійне

моделювання дозволило виявити предиктори ефективності діяльності ІТ-фахівців кожного стилю керівництва: для відстороненого стилю – гнучкість у спілкуванні, ініціативність у прийнятті рішень та стремління до успіху; для залученого – орієнтація на внутрішнього клієнта в організації, для паритетного – внутрішня орієнтація, ініціативність у прийнятті рішень, широта мислення, стремління дло якості; для домінантного – стремління до успіху та гнучкість у спілкуванні. Отримані результати узагальнені в таблиці 3.17.

Таблиця 3.17.

Елементи управлінського потенціалу, що виступають чинниками професійної ефективності ІТ-фахівців з різними стилями керівництва

Стиль керівництва	Відповідні чинники професійної ефективності
Відсторонений	Гнучкість у спілкуванні; Ініціативність у прийнятті рішень, Стремління до успіху
Залучений	Орієнтація на внутрішнього клієнта
Паритетний	Орієнтація на внутрішнього клієнта; Ініціативність у прийнятті рішень, Широта мислення; Стремління дло якості
Домінантний	Стремління до успіху, гнучкість у спілкуванні

Отже, в процесі розкриття закономірностей взаємовідношень між управлінським потенціалом та ефективністю діяльності у ІТ-фахівців з різними стилями керівництва застосовано авторську систему ґрейдів, яка призначалсь для визначення рівня професійної ефективності протягом випробувального терміну. Запропоновано прогностичні моделі, які підтверджено різними методами регресійного аналізу. Визначено, що такі «м'які навички» у складі управлінського потенціалу, як: соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивованість, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість,

сприйнятливість до будь-якого виду знань є предикторами ефективної діяльності в ІТ-галузі.

Сформовано дві взаємодоповнюючі класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі: за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінантний стилі). Регресійне моделювання дозволило виявити чинники, які впливають на ефективність діяльності ІТ-фахівців кожного стилю керівництва. Показано, що для відстороненого стилю керівництва: це – бажання робити улюблену справу якнайкраще, змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху, підходити до проблем в організації розумно та несентиментально, з холодною аналітичністю оцінюючи можливі шанси. В свою чергу, успішності ІТ-фахівців залученого стилю сприяє постійне прагнення поліпшити що-небудь в організації, враховуючи при цьому всі аспекти, що стосуються справи, а також орієнтація на внутрішнього клієнта в організації. Зазначено, що ІТ-фахівці паритетного стилю керівництва виявляли більшу ефективність, коли вони були здатні повністю охопити більшість питань, що розглядаються, тримаючи у фокусі своєї уваги подробиці, беручи ініціативу на себе, прагнучи до своєчасних і якісно високих результатів, з бажанням робити все лише найкращим чином. Тоді як у фахівців домінантного стилю керівництва ефективність залежала від того, наскільки вони готові змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху і при цьому поводити себе коректно, ввічливо й емоційно відсторонено. Створення на підставі отриманих результатів спеціальних програмних продуктів дозволить істотно інтенсифікувати відбір ІТ-фахівців, а також поліпшить якість їх відбору, що дозволить скоротити час і витрати на їх професійне навчання, підвищить його ефективність, знизить плинність кадрів, збільшить працездатність персоналу.

Висновки до Третього розділу.

Отже, провівши вивчення особливостей складових управлінського потенціалу ІТ-фахівця ми дійшли наступних висновків. За структурою особистісних рис вони характеризуються толерантністю до невизначеності, відчуттям власної компетентності у професійній діяльності, втім зниженою готовністю йти на співробітництво, орієнтацією на жорстку конкуренцію замість спільного вирішення складних завдань. Визначено намагання справити сприятливе враження на партнерів по комунікації своєю порядністю та чесністю, яке сполучається із ненадійністю у питаннях моральних зобов'язань по відношенню до інших людей і суспільства. Показано, що вектор ціннісних орієнтацій у досліджених ІТ-фахівців характеризується потребою у владі, потребою у свободі дій та конкурентністю, вільним ставленням до існуючих норм і правил в організації, що може гальмувати колективну діяльність. Натомість лідерство досліджених досліджених ІТ-фахівців виявляється прагненням успішності у задоволенні клієнтів за рахунок внутрішніх робочих стосунків і довіри між працівниками. Показано, що вектор мотиваційно-діяльнісного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців визначається амбівалентною позицією стосовно прийняття рішень у ситуаціях, що потребують ризику та невідкладних рішень: вони можуть як гальмувати прийняття рішень, так і чинити скороспішно.

Показано, що більшість компонентів інтелектуально-творчого потенціалу базується на такій особистісній рисі, як сумлінність, яка поєднується з такими особистісними предикторами як емоційна стабільність, інтроверсія та відкритість до досвіду, а також з певними ціннісним орієнтаціями (на незалежність, структуру, різноманітність тощо). Виявлено найбільш значущі предиктори, що визначають рівень компонентів мотиваційно-діяльнісного потенціалу. Так, з віком у досліджених фахівців знижується стремління до успіху, проте ціннісні орієнтації на підтримку та

на керівництво сприяють цьому стремлінню. Доведено, що сумлінність є передумовою стремління до якості та до навчання. Показано, що відкритість досвіду у поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін. Звернено увагу на співвідношення ціннісних та диспозиційних чинників, адже в умовах діяльності в ІТ-організаціях переважають останні чинники. В структурі соціально-комунікативного потенціалу виявлено два блоки показників. Перший блок – «блок професійного спілкування» описував спілкування між людьми, що зв'язані інтересами справи і мають повноваження для встановлення ділових контактів, вирішення ділових проблем і здійснення конкретних підходів до їх вирішення. Другий блок – «особистісні особливості спілкування» описував індивідуально-стильові особливості спілкування ІТ-фахівців. Показано, що якщо «особистісні особливості спілкування» визначались повним набором індивідуально психологічних рис, таких як екстраверсія, доброзичливість, відкритість досвіду, емоціна стабільність та відкритість досвіду, то предиктором показників «блоку професійного спілкування» виступала лише сумліннсть. Визначено, що у широкому спектрі ціннісних орієнтацій як предиктори соціально-комунікативного блоку ключову роль грали орієнтації на структуру, альтруїзм, відповідність та керівництво.

Запропоновано прогностичні моделі визначення рівня професійної ефективності, які підтверджено різними методами регресійного аналізу. Визначено, що такі «м'які навички» у складі управлінського потенціалу, як соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивація, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість, сприйнятливість до будь-якого виду знань є предикторами ефективної діяльності в ІТ-галузі. Сформовано дві взаємодоповнюючі класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі: за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ'ям у спілкуванні (паритетний та домінантний стилі). Регресійне моделювання дозволило виявити чинники, які впливають на ефективність

діяльності ІТ-фахівців кожного стилю керівництва. Показано, що для відстороненого стилю керівництва: це – бажання робити улюблену справу якнайкраще, змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху, підходити до проблем в організації розумно та несентиментально, з холодною аналітичністю оцінюючи можливі шанси. В свою чергу, успішності ІТ-фахівців залученого стилю сприяє постійне прагнення поліпшити що-небудь в організації, враховуючи при цьому всі аспекти, що стосуються справи, а також орієнтація на внутрішнього клієнта в організації. Зазначено, що ІТ-фахівці паритетного стилю керівництва виявляли більшу ефективність, коли вони були здатні повністю охопити більшість питань, що розглядаються, тримаючи у фокусі своєї уваги подробиці, беручи ініціативу на себе, прагнучи до своєчасних і якісно високих результатів, з бажанням робити все лише найкращим чином. Тоді як у фахівців домінантного стилю керівництва ефективність залежала від того, наскільки вони готові змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху і при цьому поводити себе коректно, ввічливо й емоційно відсторонено.

Основні положення розділу відображені у наступних публікаціях:

Максименко Н.Л. Психологічні предиктори діяльності ІТ-фахівців в умовах переходу організацій до дистанційної роботи / Н. Л. Максименко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер. Психологія. - 2018. - № 2(9). - С. 38-42.

Максименко Н.Л. Управлінський потенціал як базис для класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі / Н. Л. Максименко // Вісник Львівського університету. Сер. Психологічні науки. - 2018. - №3. - С. 129-136.

Maksymenko N. The evaluation of it specialists’ performance based on the grading system and it’s forecasting by means of regression models /N. Maksymenko //Fundamental and applied researches in practice of leading scientific

schools. – 2018. - 30(6). - 68-72. Режим доступу: https://farplss.org/index.php/journal/article/view/551.

Максименко Н.Л. Соціально-комунікативний потенціал ІТ-фахівця: індивідуально-психологічні і демографічні предиктори / Н. Л. Максименко // Теорія й практика сучасної психології. - 2019. - Т.1, №2. - С. 68-74.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз літератури розкрив теоретичні засади та сучасний стан досліджень психологічних аспектів управлінського потенціалу. Важливою властивістю потенціалу особистості є те, що він є цілісною системою. Феномен управління розкрито як процес оперування об'єктом; його сутністю є специфічні суб'єкт-об'єктні відносини, в яких найбільш повно виявляється принцип системності, зокрема однією з найперспективніших концептуалізацій системи управлінських ресурсів людини виступає управлінський потенціал. Зазначено, що основними організаційними особливостями професійної діяльності ІТ-фахівців виступають робота в офісному приміщенні та дистантна робота з повною та частковою занятістю, а також робота у вільному наймі. Кожна з цих організаційних умов діяльності характеризується специфічними фізіологічними, психологічними, соціальними, ергономічними тощо. Але їх об'єднує наступне: гіподинамія, напруга зору перед монітором ПК, статико-динамічне напруження рук, постійна концентрація уваги, переробка великих масивів інформації в умовах цейтноту, нестабільний графік роботи, дисбаланс між професійним і сімейним життям. Показано, що професійна діяльність людей практично в усіх галузях і зокрема в ІТ-сфері усе більше збагачується надпрофесійними компонентами. Показано, що в сучасній науці і практиці формується поняття «м'яких» навичок або умінь, які можна розглядати як складові управлінського потенціалу.

2. Створено системну модель даного феномену, що складається з восьми умовних блоків: «Соціально-демографічні чинники», «Особистісні риси», «Ціннісні орієнтації», «Інтелектуально-творчий потенціал», «Лідерський потенціал», «Мотиваційно-діяльнісний потенціал», «Соціально-комунікативний потенціал» та «Ефективність управлінської діяльності». Для кожного з блоків запропоновано відповідний психодіагностичний інструментарій. Розкрито та обґрунтовано теоретичні основи, на основі яких

створено авторські методики вивчення ціннісних орієнтацій, інтелектуально-творчого потенціалу, лідерського потенціалу, мотиваційно-діяльнісного потенціалу, соціально-комунікативний потенціалу, сформульовано пункти даних методики та наведено поведінкові індикатори. Проведено психометричний аналіз авторських методик дослідження управлінського потенціалу ІТ-фахівців. Показано, що запропоновані версії методик характеризуються високою конструктною валідністю та надійністю за внутрішньою узгодженістю.

3. Отже, провівши вивчення особливостей складових управлінського потенціалу ІТ-фахівця ми дійшли наступних висновків. Виявлено, що за структурою особистісних рис вони характеризуються толерантністю до невизначеності, відчуттям власної компетентності у професійній діяльності, втім зниженою готовністю йти на співробітництво, орієнтацією на жорстку конкуренцію замість спільного вирішення складних завдань. Показано, що вектор ціннісних орієнтацій у досліджених ІТ-фахівців характеризується власністю, потребою у свободі дій та конкурентністю, вільним ставленням до існуючих норм і правил в організації, що може гальмувати колективну діяльність. Натомість лідерство досліджених ІТ-фахівців виявляється прагненням успішності у задоволенні клієнтів за рахунок внутрішніх робочих стосунків і довіри між працівниками. Показано, що вектор мотиваційно-діяльнісного потенціалу у досліджених ІТ-фахівців визначається амбівалентною позицією стосовно прийняття рішень у ситуаціях, що потребують ризику.

4. Показано, що більшість компонентів інтелектуально-творчого потенціалу базується на такій особистісній рисі, як сумлінність, яка також є є передумовою компонентів мотиваційно-діяльнісного потенціалу: стремління до якості та до навчання. Показано, що відкритість досвіду у поєднанні з толерантним лідерством є передумовою рішучості у просуванні організаційних змін. В структурі соціально-комунікативного потенціалу виявлено два блоки показників. Перший блок – «блок професійного

спілкування» характеризував спілкування між людьми, що зв’язані інтересами справи і мають повноваження для встановлення ділових контактів, вирішення ділових проблем і здійснення конкретних підходів до їх вирішення. Другий блок – «особистісні особливості спілкування» характеризував індивідуально-стильові особливості спілкування ІТ-фахівців. Визначено, що у широкому спектрі ціннісних орієнтацій як предиктори соціально-комунікативного блоку ключову роль грали орієнтації на структуру, альтруїзм, відповідність та керівництво.

5. Запропоновано прогностичні моделі визначення рівня професійної ефективності, які підтверджено різними методами регресійного аналізу. Визначено, що такі «м'які навички» у складі управлінського потенціалу, як соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивація, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість, сприйнятливість до знань є предикторами ефективної діяльності в ІТ-галузі. Сформовано дві взаємодоповнюючі класифікації стилів керівництва в ІТ-галузі: за ступенем включення в організаційну діяльність (відсторонений та залучений стиль) та за рівноправ’ям у спілкуванні (паритетний та домінантний стилі). Доведено, що для відстороненого стилю предикторами ефективності виступали гнучкість у спілкуванні, ініціативність у прийнятті рішень та стремління до успіху; для залученого – орієнтація на внутрішнього клієнта в організації, для паритетного – внутрішня орієнтація, ініціативність у прийнятті рішень, широта мислення, стремління дло якості; для домінантного – стремління до успіху та гнучкість у спілкуванні.

Перспективами подальших досліджень виступає дослідження лонгітюдної динаміки розвитку управлінських якостей в процесі професійного зростання ІТ-фахівців, вивчення управлінського потенціалу інженерно-технічних працівників інших спеціальностей, розробка тренінгових програм для розвитку м’яких навичок для оцінки ефективності цих заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом : научный журнал. – 2008. – № 9 (сентябрь). – С. 124–126.

2. Адизес И. К. Стили менеджмента – эффективные та неэффективные / И. К. Адизес– М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 199 с.

3. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / Адизес И. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 264 с..

4. Айнгорн Е. Совершенствование учебного процесса в луцком национальном Техническом университете в рамках реализации проекта Tempus «Promeng» / Е. Айнгорн, Н. Олексив // Комп'ютерно-інтегровані технології: освіта, наука, виробництво : науковий журнал. – 2013. – № 11. – С. 172–176.

5. Ананьева, Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.tananyeva.com/single-post/

6. Бабій Г.В. Аналіз вимог до особистісних та професійних якостей інженерів із програмного забезпечення в контексті формування готовності до професійного спілкування / Г.В. Бабій // Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology. - 2013. - № 7. - С. 17-21

7. Багмет І.М. Альтруїстично-егоїстичні цінності молоді в сучасній Україні / І.М Багмет // Наукові праці : збірник. – Миколаїв : Вид-во МФ НаУКМА, 2001. – Т. 12 : Політичні науки. – С. 72–74.

8. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) /Байденко В.И. // Высшее образование в России. - №11. - 2004. - С. 3-13.

9. Бакуменко В.Д. Теоретичні та організаційні засади державного управління / В.Д. Бакуменко, П.І. Надолішній - К.: Міленіум, 2003. - 256 с.

10. Балакирева С. М. Лидерский потенциал менеджеров среднего звена внешнеторговой организации / С. М. Балакирева // Образовательные ресурсы и технологии. – 2012. – № 1. – С. 76–81.

11. Баракина Г.Д. Изучение структуры личности менеджера: факторный анализ./ Г.Д. Баракина, Б.В. Бирон// Социальная психология XXI столетия. Т.1. – Ярославль, МАПН, – 2005. – С. 82-85.

12. Бірон Б.В. Опитувальник внутрішньої мотивації. Конфірматорний факторний аналіз української версії./ Б.В. Бірон //Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2017 – № 3 (44). – С.52-65.

13. Бірон Б.В. Психологічний зміст вдячності в діяльності професіонала / Б.В. Бірон, К.О. Портянкіна //Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. праць Класичного приватного університету. – 2018. – № 6– С.5-11.

14. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.

15. Бочелюк В. Й. Психологія управління спільною трудовою діяльністю / В. Й. Бочелюк // Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія. - 2010. - 15, вип. 4. - С. 24-32.

16. Бринза І.В. Психологічний портрет особистості у стані професійної кризи / І. В. Бринза // Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія. - 2005. - 10, вип. 10. - С. 42-47.

17. Бринза І.В. Особливості переживання професійної кризи у осіб з різним типом емоційності : Автореф. дис ... канд. психол. наук / І. В. Бринза. – Киев : б. в., 2000. – 16 с.

18. Бугайова, Н.М. Емоційно-ціннісне ставлення до керівника в структурі управлінської взаємодії: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Бугайова Наталія Миколаївна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. - К., 2009. - 211

19. Бурлачук Л. Ф. Адаптация опросника для диагностики пяти факторов личности / Л. Ф. Бурлачук, Д. К. Королев // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 126-134.

20. Быкова, С.В. Склонность к риску как устойчивое свойство личности / С.В. Быкова // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. – 2016. – Т. 1. – № 1. – С. 157–160.

21. Вайнерчук Г. Лайкни меня!: Экономика благодарности / Г. Вайнерчук ; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 296 с

22. Вигдорчик М.И. Методы психодинамической диагностики в комплексном медицинском освидетельствовании моряков : дис…канд. мед. наук : 14.01.34 - / Вігдорчик М. І. - Одеса, 1999. - 176 с.

23. Воронов О.І. Управлінське рішення як показник ефективності в сфері державного управління / О.І. Воронов // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ [голов. ред. М.М. Іжа]. – Вип.1(61). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2015. – 172с. (- С.63-66).

24. Гайдученко, Е. Марушев, А Эмоциональный интеллект. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://l-a-b-a.com/lecture/show/125

25. Герасимчук В.Г. Стилі керівництва персоналом / В.Г. Герасимчук, О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала// Економічний вісник Національного технічного університету України «київський політехнічний інститут». — Київ, 2008. — №5. – С. 188-193.

26. Гердт Н. А. Сущность и содержание понятия «профессионально-творческий потенциал» / Н. А. Гердт // Актуальные задачи педагогики: материалы V междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2014 г.). — Чита: Издательство «Молодой ученый». 2014. — С. 184-191.

27. Геффернен М. Невимірне. Великий вплив маленьких змін / М. Геффернен. – Х.: Віват, 2018. – 128 с.

28. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв’язок із соціально-психологічними установками / Г. В. Гнускіна // Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С.

Костюка / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2015. – № 3. – С. 30–37.

29. Головей Е.И. Психология популярных профессий. /Головей Е.И СПб.: Речь, 2003. - 256 с.

30. Голубев В. В. Личностные особенности успешных менеджеров среднего уровня. / В.В. Голубев, О.М. Уварова //Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика – 2015. - 21 (4), - С.69-72.

31. Гончар, Г. И. Формирование мотивации студентов институтов физической культуры к профессионально-прикладной физической подготовке : монография / Г. И. Гончар. – Умань : ПП Жовтий О. О., 2014. – 238 с.

32. Гончаренко, О.В. Розвиток малого та середнього бізнесу в умовах глобалізації світової економіки : матеріали виступів Всеукраїнського молодіжного економічного форуму з міжнародною участю / О.В. Гончаренко // Стимулювання розвитку ІТ-сектору: світовий досвід та українські реалії, ЖДТУ, 2017: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/7024

33. Грішнова О.А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О.А. Грішнова, О.О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 1. — С. 8–12.

34. Давидова, В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills

35. Данилюк І. В.. Етнічна психологія як галузь наукового знання: історико-теоретичний вимір: Монографія / І. В. Данилюк. — К.: Самміт-Книга, 2010. - 432 с.

36. Данилюк І. Етнокультурна психологія: історія та сучасність/ І.В. Данилюк, А. Курапов та І. Ягієв – Київ: АртЕк. – 432 с.

37. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : авто-реф. дис… канд. психол. наук : 19.00.01 / Г. В. Дерябіна. – К., 2008. – 19 с.

38. Длугунович Н.А. Soft skills як необхідна складова підготовки IT-фахівців/ Н.А. Длугунович // Вісник Хмельницького національного університету. - 2014. - № 6. - С. 239-242.

39. Довгань Л. Є. Тенденції та проблеми розвитку сфери інформаційних технологій в Україні: кадрові аспекти / Л. Є. Довгань, І.П. Малик // Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". - 2017. - № 14. - С. 437-443.

40. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. / Е.Л. Доценко– СПб.: Речь, 2003. – 304 с.

41. Дударев А.А. Актуальные проблемы гигиены труда и профессиональной патологии офисных работников / Дударев А.А., Сорокин Г.А. // Медицина труда и промышленная экология. – 2012. - №4. – С. 1-8.

42. Ефимчук, О. С. Лидерский потенциал как особое качество современного специалиста. /Ефимчук, О. С. // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. - 2012 - №1. - С. 349-353.

43. Єфіменко С. Методика діагностики інтелектуально-творчого потенціалумайбутнього вчителя технологій / С. Єфіменко // Наукові записки. – Серія: Педагогічні науки. – Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2010. – Вип. 90. –С. 100–103.

44. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности./ А.Л. Журавлев— М.: ИПРАН, 2005. — С. 393—401.

45. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сымалюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 6. – С. 35-44.

46. Зеер Э. Ф. Психология профессий : / Э. Ф. Зеер. – М. : Акад. Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

47. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход как методологическая позиция обновления профессионального образования / Э.Ф. Зеер // Вестник учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. - 2005. - №1 (37). - С. 5-12.

48. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Высшее образование в России. - 2005. - №4. - С. 23-30.

49. Зелінський С.С. Формування інформатичної компетентності майбутніх інженерів у процесі професійної підготовки: дис. …канд. пед. наук: 13.00.04 Донецький національний університет. / С.С. Зелінський - Кривий Ріг, 2016. 219с.

50. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность и профессиональноепространство / Н. Л. Иванова, Е. В. Конева // Мир психологии. – 2004. – № 2. –С. 148–156.

51. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П, Ильин. - СПб.: Питер, 2001. – 512 с.

52. Ильин Е.П. Психология воли / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2003. - 368 с

53. Ільїна Ю. Ю. До питання розкриття проблеми духовності особистості / Ю. Ю. Ільїна // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. - 2013. - Вип. 46(2). - С. 116-125.

54. Каменская Н. Л. Трудовая мотивация сотрудников таможенных органов в контексте трансграничной безопасности / Н. Л. Каменская, М. Д. Иванова // Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія. - 2016. - Т. 21, Вип. 2. - С. 82-88.

55. Канардов, И. Soft skills и Hard skills - в чем разница? : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html

56. Каппони В., Как делать все по-своему, или Ассертивность – в жизнь. /В. Каппони, Т. Новак – СПб.: Питер, 1995. – 186 с.

57. Капустянський, М.В. Психологічні умови розвитку мотивації професійного зростання особистості керівника : дис ... канд. психол. наук / М. В. Капустянський. – Одеса, 2016. – 208 с.

58. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: [монографія] / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 331 с.

59. Карамушка Л.М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) Монографія. / Л.М. Карамушка, Філь О. А. – К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с., іл.

60. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : Монографія. / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов – К. : «Просвіта», 2011. – 200с.

61. Карпаш М.О. Трансформація інженерної діяльності в умовах сталого розвитку/ М.О. Карпаш //Нафтогазова енергетика. - 2014. - № 2. - С. 105-109.

62. Карпенко Н. В. Розвиток ІТ-галузі як складова зростання економіки України / Н. В. Карпенко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. - 2014. - № 2. - С. 52-58.

63. Карпенко, А.П. Детермінанти професійної ідентичності особистості : дис ... канд. психол. наук / А. П. Карпенко. – Одеса, 2017. – 186 с.Родіна Н.В. Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: дис. … канд. псих. наук: 19.00.01 / Одеський національний університет. Одеса, 2005. 194 с.

64. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. Кетс де Врис - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 311 с.

65. Кириллов А.В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении / А.В. Кириллов // Материалы Афанасьевских чтений. - 2015. - Т. 1., №13. - С. 31-38.

66. Кириченко Р. В. Комунікативний потенціал особистості студентів вищих технічних навчальних закладів / Р. В. Кириченко // Вісник Одеського національного університету. Психологія. - 2012. - Т. 17, Вип. 8. - С. 91-98.

67. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

68. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. –. М.: Академия, 2004. С. 160-168.

69. Клюковская, И. Функциональных навыков уже не достаточно? : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.management.com.ua/notes/soft_skills.html.

70. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування/ К.О. Коваль //Вісник Вінницького політехнічного інституту. - 2015. - № 2. - С. 162-167.

71. Круглик В.С. Система підготовки майбутніх інженерів-програмістів до професійної діяльності у вищих навчальних закладах / В. С. Круглик - Мелітополь : МДПУ ім. Б. Хмельницького , 2017 . - 383 с.

72. Кувшинова А. В. Формування відповідальності як основа морального виховання / А. В. Кувшинова, Д. С. Літвінова // Духовність особистості: методологія, теорія і практика. - 2012. - Вип. 2. - С. 72-77.

73. Куликов, В. Н. Прикладное исследование социально-психологического воздействия // Прикладные проблемы социальной психологии / В. Н. Куликов. – М. : Наука, 1983. – С. 158–172.

74. Кучерук О. Я. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх інженерів-програмістів / О. Я. Кучерук // Науковий огляд. 2014. – Т. 3, № 2. - С. 79-86.

75. Лагодзінська, В. І. Формування психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів : автореферат... канд. психол. наук, спец.: 19.00.10 - організаційна психологія; економічна психологія / Лагодзінська В. І. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка, 2011. – 20 с.

76. Лапіна, М. Д. Методи діагностики психологічної компетентності сучасного фахівця соціальної роботи / М. Д. Лапіна, К. С. Радченко // Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наук. праць / ДВНЗ «ПДТУ». – Маріуполь, 2018. – Вип. 1. – С. 90–95.

77. Левкина Л.И. Коммуникативный потенциал - исследование понятийно-терминологического аппарата / Л.И. Левкина // Коммуникология. - 2013. - Том 2. №2. - С. 51-64.

78. Литвиненко О.Д. Теоретичні предиктори створення моделі адаптаційного потенціалу особистості / О. Д. Литвиненко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. - 2017. - Вип. 5(1). - С. 83-88.

79. Литвинчук М. Ю. Мотиваційний компонент в структурі психологічної готовності військовослужбовця [Електронний ресурс] / М. Ю. Литвинчук // Технології розвитку інтелекту. – Т. 2, №7 (18). – К.: Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2017. – Режим доступу до статті: http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/31

80. Личностный потенциал: структура и диагностика / Авт. кол.: А.Ж. Аверина, Л.А. Александрова, И.А. Васильев и др. – М. : Смысл, 2011. – 679 с.

81. Ліб І.І. Психологічні предиктори успіху і самореалізації жінок в підприємницькій діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / І. І. Ліб; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. - Одеса, 2015. - 21 с.

82. Ложкин Г.В. Концептуальные представления о психологическом потенциале квалифицированного спортсмена/ Г.В. Ложкин // Наука в олимпийском спорте. — 2007. — 1. — С. 47—52.

83. Лозовський О.М. Впровадження системи ґрейдингу на вітчизняних підприємствах/ О.М. Лозовський, О.А. Таран, В.С. Таран // Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, кафедра менеджменту та адміністрування, 2009. - 780 с.

84. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 445 с.

85. Лудман, К. Синдром альфа-лидера / К. Лудман, Э. Эрландсон ; пер. В. Башкирова. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. - 204 с.

86. Лустэ С. Непрерывное обучение и очистка воды в регионе Балтийского моря. / С. Лустэ, К. Медкова // Серии публикаций Университета прикладных наук г. Лахти, часть 47 Лахти, 2019 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iwama.eu/sites/iwama/files/outputs/files/iwama_lllreport_ru.pdf

87. Макклелланд, Д. Мотивация человека/ Д. Макклелланд, - СПб.: Питер. 2007. – 665 с.

88. Максименко А. Г. Соціально-психологічний клімат як складова організаційної культури. / А. Г.Максименко, Н. Д. Чуприна // Ефективна економіка. - 2018. - № 10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6607.

89. Маноха, И. П. Профессиональный потенциал личности:опыт онтологического исследования: дис...канд.психол.наук:19.00.01 / Маноха Ирина Петровна ; Киевский ун-т им. Т.Шевченко. - К., 1993. - 175 с

90. Маречик В. Я. Розвиток управлінського потенціалу як запорука успішного функціонування підприємства / В. Я. Маречик, С.М. Невмержицька // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2013. – № 3(2). – С. 237-242.

91. Марков В.И. Потенциал личности/ В.И. Марков, Ю.В. Синягин // Мир психологии. – 2000. – № 1. – С.250-261

92. Марков В.Н. Личностные основы социальной устойчивости / В.Н. Марков // Общественные науки и современность. – 2002. – № 1. – С. 136-143.

93. Марков, В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: автореф. дис. докт. психол. наук. 19.00ЛЗ / В.Н. Марков, М.: РАГС, 2004. 453 с.

94. Мартин, Р Л. Вирус ответственности: как яркие лидеры и рядовые сотрудники могут научиться по-настоящему эффективному сотрудничеству / Р. Л. Мартин ; пер. с англ. А. Н. Свирид. - М. ; СПб. ; К. : Вильямс, 2005. - 318 с.

95. Мартиненко І. В. Комунікативний потенціал особистості як об’єкт психокорекційного впливу у системі формування комунікативної діяльності дітей із системними порушеннями мовлення / І. В. Мартиненко // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. - 2017. - № 27. - С. 71-76.

96. Марцева, Л. А. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки молодших спеціалістів радіотехнічного профілю : автореферат... канд. пед. наук, спец.: 13.00.04 - теорія і методика професійної освіти / Марцева Л. А. – Житомир : Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка, 2015. – 40 с.

97. Маршалок С. І. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців юридичної сфери / С. І. Маршалок // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. - 2013. - Вип. 1. - С. 179-187.

98. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики /А.Маслоу - СПб: Евразия, 1997. - 430с.

99. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу - М.: Смысл, 1999. - 425 с.

100. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Мацевко Тарас Михайлович ; Національна академія оборони України. - К., 2007. - 225

101. Мерзлякова Д. Р. Пути воздействия синдрома выгорания учителя начальных классов на личностные характеристики и учебную деятельность учеников / Д. Р. Мерзлякова // Психологическая наука и образование – 2009. - №1. – С. 1-7.

102. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В. С. Мерлин. – М. : Педагогика, 1986. – 254 с.

103. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт,. Ф. Хедуори. – 3-е изд., испр. и доп.; пер. с англ. – М.: ООО И.Д. Вильямс,. 2008. – 672 с.

104. Мир профессий: Человек – знаковая система / Сост. С.Н. Левиева. М.: Молодая гвардия, 1988. 351 с.

105. Митина О. В. Основные идеи и принципы структурного моделирования / О.В. Митина // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ / Под ред. Б. С. Братуся, Е. Е. Соколовой. - М.: Смысл, 2006. - С. 272 - 296.

106. Михалкина Е.В., Человеческий капитал и конкурентоспособность выпускников российской средней школы: потенциал формирования и проблемы измерения / Е.В. Михалкина, Н.А. Косолапова, Д.А. Михалкина //Вопросы регулирования экономики (JER). – 2014. – Том 5, №1. – С.13 – 25.

107. Молдаванова А.В. Фактор часу в структурі психологічного профілю успішного керівника. /А.В. Молдаванова // Вісник Одеського національного університету. - 2003. - Т. 8, Вип.10. - Психологія. – С. 85-94.

108. Моляко В.А. Творческая конструктология (пролегомены) / В.А. Моляко. – К.: Освита Украины, 2007. – 388 с.

109. Моляко В.О. Психологія творчості - нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. / Моляко В.О. // Практична психологія та соціальна робота : Науково-практичний освітньо-методичний журнал. - 2004. - №8. - С. 1-4.

110. Надюк, Н.М. Формування у майбутніх менеджерів здатності до прийняття управлінських рішень: дис... канд. психол. наук: 19.00.10 / Надюк

Наталя Миколаївна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. - К., 2007. - 265

111. Науменко Л.П. Діловий дискурс та його функціонально-стильові характеристики / Л.П. Науменко // Культура народов Причерноморья. — 2003. — № 37. — С. 122-124.

112. Національний класифікатор професій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_kls/op_dk003_2016.htm

113. Німуха Ю. Особливості управління персоналом в ІТ-компаніях. / Ю. Німуха // VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні підходи до управління підприємством» з міжнародною участю. – 2017 – С. 81-82. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://conf.management.fmm.kpi.ua/proc/article/view/101175/96362

114. Новиков А.М. Методология образования. /Новиков А.М. - М.: Эгвес, 2002. - 320 с.

115. Нугаев М.А. Интеллектуально-образовательный потенциал высшей школы как фактор качества жизни населения /Нугаев М.А. // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 7 – С. 103-10

116. Обез О. Ф. Информационный аспект проблемы психической саморегуляции / О. Ф. Обез. – Сімферополь : Изд-во СГУ, 1993. – 27 с.

117. Окрепилов В. В. Повышение качества государственных услуг посредством внедрения систем менеджмента качества./В.В. Окрепилов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета – 2012 - №6. - С. 9-17.

118. Орбан-Лембрик, Л. Е. Основи психології управління: монографія / Л. Е. Орбан-Лембрик. - Івано-Франківськ : Плай, 2002. - 425 с.

119. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. - К. : Академвидав, 2003. - 448 с.

120. Орел В. Е., Разработка русскоязычной версии личностного теста NEO PI-R / В.Е. Орел, А. А. Рукавишников, И. Г. Сенин // Рук. деп. ВИНИОН № 52220 9.10.97.

121. Орел В.Е., Личностный опросник NEO PI-R: руководство по применению / В.Е. Орел, И.Г. Сенин - М.: НПЦ «Психодиагностика», 2006. - 34 с.

122. Орел Е.А. Диагностика особенностей мыслительной деятельности специалистов в области информационных технологий (программистов): автореф. дис. …канд. психол. наук: 19.00.03 / Е.А. Орел Московский государственный университет. - Москва, 2007. - 23 с.

123. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О.М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2017. - Вип. 11. - С. 117-120.

124. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: Монографія / В. І. Осьодло. – К. : ПП «Золоті Ворота», 2012. – 463 с

125. Панасенко Н.Н., Особливості розвитку професійних якостей у програмістів // Н.Н.Панасенко, Гомонюк В.О. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2014. – Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Випуск 14. – С. 165-170

126. Петрович Й.М. Управлінський потенціал та його вплив на ефективність діяльності машинобудівних підприємств / Й.М. Петрович, Л.М. Прокопишин // Регіональна економіка. – 2009. – № 2. – С. 71-80.

127. Подшивалкіна, В. Соціальні умови та психологічні виміри тенденцій використання потенціалу особистості / В. Подшивалкіна // Психологія і суспільство. – 2009. – № 4. – С. 127-137.

128. Портланд, Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html

129. Прищак М. Д. Теорія стилів менеджменту І. Адізеса: на шляху формування системного підходу до менеджменту / М. Д. Прищак, О. Й.

Лесько // Вісник Вінницького політехнічного інституту. - 2016. - № 6. - С. 39-44.

130. Промышленная социальная психология / под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. — Л., 1982 – 245с.

131. Психологічний словник / [авт.-уклад.: В. В. Синявський, О.П.Сергєєнкова ; за ред. Н.А.Побірченко]. – К.: Наук. світ, 2007. – 274 с.

132. Радельчук Г. І. Формування професійних компетенцій сучасного інженера-програміста / Г. І. Радельчук // Зб. наук. пр. ф-ту приклад. математики та комп'ютер. технологій Хмельниц. нац. ун-ту. – Хмельницький, 2009. – № 1 (2). – С. 142-147.

133. Разуменко О. О. Педагогічні стратегії комунікативної діяльності в багатокультурному суспільстві / О. О. Разуменко // Теорія та практика мультикультуралізму: український і європейський досвід : матеріали наук.-практ. конф. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди – Харків : ХНПУ, 2016. – С. 150–155.

134. Ратушняк О. Г. Самоменеджмент як інструмент системи мотивації на підприємстві / О. Г. Ратушняк, Н. С. Яненко // Матеріали XLVI Науково-технічної конференції ВНТУ, Вінниця, 22-24 березня 2017 р. - Електрон. текст. дані. - 2017. - Режим доступу : https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/2604

135. Родіна Н.В. Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: дис. … канд. псих. наук: 19.00.01 / Н.В.Родіна - Одеський національний університет. Одеса, 2005.- 194 с.

136. Родіна Н. В. Проактивний копінг як реалізація особистісного потенціалу при подоланні життєвих труднощів: Теоретико-методологічні аспекти / Н.В.Родіна // Потенціал особистості та тенденції його реалізації в умовах трансформаційних змін у суспільстві : кол. монографія / [В. І. Подшивалкіна, А. А. Бефані, О. В. Яремчук та ін.] ; за наук. ред. В. І. Подшивалкіної. – Одеса : Фенікс, 2011. – Ч. 8. – С. 264–299.

137. Родіна Н.В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання:: автореф. дис ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Н.В.Родіна - Київський національний університет імені Тараса Шевченко. Київ, 2012. 40 с. URL:http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/10689

138. Рубинштейн С.Я. Экспериментальные методики патопсихологии и опыт применения их в клинике / С.Я. Рубинштейн – М.: Медицина, 1970. – 215с.

139. Саврук О. Ю. Стилі керівництва: сутність та характерні риси / О. Ю. Саврук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2009. – № 640 : Проблеми економіки та управління. – С. 387–393.

140. Самохвалова А.Г. Коммуникативные трудности ребенка : проблемы, диагностика, коррекция : учеб.-метод. пособ. / А.Г. Самохвалова. — СПб., Речь, 2011. — 432 с.

141. Санникова О.П., Санников А.И., Быкова С.В. Риск и принятие решений. / О.П.Санникова, А.И. Санников, С.В.Быкова - Харьков ТОВ (Алекс+) 2007.60с.

142. Седов В. Є. Формування фахової компетентності майбутніх інженерів-програмістів в умовах магістратури: дисерт. … канд.пед.н.: 13.00.04 / Седов В.Є. – Херсон, 2016. – 238 с.

143. Семенюк Н. С. Психологічні особливості життєвих орієнтацій особистості (на прикладі медичних працівників офтальмологічного профілю) : дис. на здобуття канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Семенюк Надія Сергіївна. – Одеса, 2018. - 203 с.

144. Системний підхід у вищій школі : навч. посіб. / автори-упоряд. Кочубей Т. Д., Іващенко К.В. – Умань: ПП Жовтий О. О., 2014. –131 с.

145. Ситнік С. В. Особистісний потенціал як умова професійної взаємодії / С. В. Ситнік // Вісник Одеського національного університету. Психологія. - 2012. - Т. 17, Вип. 8. - С. 168-175.

146. Скуденков, В. А. Психология недоминантного лидера: трансформация стилей управления. Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2012. №1 (9). - С. 57-60.

147. Согомонов А. Ю. Генеалогия Успеха и Неудач / А. Ю. Согомонов – М. : Просвещение, 2005. – 342 с.

148. Соколовський В. В. Методологія формування складових емоційно-вольової культури військовослужбовців / В. В. Соколовський, С. В. Бородін, Ю. В. Самсонов // Молодий вчений. - 2018. - № 4(1). - С. 197-200.

149. Сосницкая, О. Soft skills: мягкие навыки твердого характера [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://be-st.ru/ru/blog/13

150. Степанова А. А. Ґрейдування як сучасна система оплати праці на Українських підприємствах на прикладі ПАТ "КИЇВЕНЕРГО" / А. А. Степанова, К. В. Білокриницька // Финансовые услуги. - 2017. - № 1. - С. 40-43.

151. Стребков, Д. О. Инновационный потенциал агентов новой экономики. / Д. О. Стребков, Форсайт. – 2010 - 4 (2), 26-33.

152. Струченков О.В. Інженерно-технічна інтелігенція Донбасу (кінець 1920-х – 1930-і роки): формування, умови життя, діяльність: автореф. дис. … канд. іст. наук: 07.00.01 / О.В. Струченков / Донецький національний університет. Донецьк, 2008. – 23с.

153. Таран В. Психологічний зміст і компоненти управлінського потенціалу керівників ОВС / В. Таран // Вісник Академії управління МВС. - 2010. - № 4(16). - С. 269-274.

154. Татаурщикова, Д. Soft skills. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://4brain.ru/blog/soft-skills/

155. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / Маріанна Григорівна Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.

156. Толочко В. М., Організаційно-психологічні аспекти управлінської діяльності / В. М., Толочко, І. В. Міщенко метод, рек. для

підгот. та провед. практ. і семінар, занять з курсу «Управління та економіка фармації» в сист. післядиплом. освіти спец, фармації. - Х.: НФаУ, 2015. - 36 с.

157. Томаржевська І. В. Становлення професійної самосвідомості особистості студентів-психологів як умова ефективної діяльності професіонала / І. В. Томаржевська // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : Всеукр. науково-практ. конф. з між нар. участю, 25-26 квітня 2013 р. : тези доп. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – С. 70-

158. Тяпин И.Н. Философские проблемы технических наук / И.Н. Тяпин – М : Логос, 2014. – 216 с.

159. Уемов А. И. Системный поход и общая теория систем. /А. И. Уемов - М.: Мысль, 1978. – 272 с

160. Хайек Ф. А. Конкуренция как процедура открытия [Электронный ресурс] / Ф. А. Хайек // Мировая экономика и международные отношения. – 1989. – №12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis.vegu.ru/repos/11853/HTML/59.htm

161. Ходаківський Є. І. Психологія управління. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 492 с.

162. Хоренженко А., Бакало М., Хряпіна Т. Як розвивати IT-спеціалістів: від hard&soft до гуманітарних знань. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://prohr.rabota.ua/yak-rozvivati-it-spetsialistiv-vid-hard-soft-do-gumanitarnih-znan/.

163. Храмов В. О. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовткут. – К. : МАУП, 2001. – 112 с

164. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.

165. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе: [монография] / Т.П. Чернявская. – Одесса, 2010. – 286 с.

166. Чернявська Т. П. Психологія успішності особистості в бізнес-діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Т. П. Чернявська; Одес. нац. ун-т ім. І.І.Мечникова. - О., 2011. - 36 с.

167. Черняхович, О. С. Особливості іншомовної професійно орієнтованої комунікативної компетенції іт-фахівців./ О. С. Черняхович, Наукові записки Національного університету Острозька академія. Серія: Психологія і педагогіка. - 2010 (15). - 367-374.

168. Чорний А. В. Аналіз трендів розвитку лідерських компетенцій ІТ-фахівців. / А.В. Чорний // Ефективна економіка. 2018. № 5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6359

169. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков ; отв. ред. К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

170. Шалманов С. Сомнения в ИТ-прорыве / С. Шалманов // Cnews. - 2005. - №7 - С.18-19

171. Шахно А. Ю. Система ґрейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві / А. Ю. Шахно // Інноваційна економіка. - 2013. - № 6. - С. 187-194.

172. Шипилов, В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития / В. Шипилов, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml.

173. Широкова Ю. Г. Синдром выгорания и снижение его влияния на сотрудников ИТ подразделения, построение системы мотивации/ Ю. Г. Широкова– [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://journal. itmane. ru/node/594

174. Щербак Н. В. Розвиток корпоративної культури та впровадження стандартів публічної етики як складовий елемент модернізації служби в

органах місцевого самоврядування / Н. В. Щербак // Ефективність державного управління. - 2014. - Вип. 40. - С. 449-458.

175. Щотка О.П. Формування психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення: Автореф. дис… канд. псих. наук: 19.00.07 / О.П.Щотка - Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. – К., 2009. – 21 с.

176. Юдин Э. Г. Методологическая природа системного похода /Э. Г. Юдин // Системные исследования. – М. : Наука, 1973. – С. 38–52.

177. Юрасова, М. В. Современные подходы к управлению качеством / М. В. Юрасова // Вестник Московского университета. – 2011. – № 1. – С. 112–125.

178. Achtnich, M., 1979. Der Berufsbilder-Test. Projektives Verfahren zur Abklärung derBerufsneigung. Stuttgart Wien: Verlag Hans Huber Bern 344 S

179. Antonovsky, A. Unraveling the mystery of health / A. Antonovsky. – San Francisco: Jossey-Bass, 1987. – 397 p.

180. Baase, S.: 2003, A Gift of Fire (Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.). 496 p.

181. Backlund, G. Training young engineers to see. / G. Backlund, J. Sjunnesson //AI & society. – 2012. - 27(4). – P. 509-515.

182. Barrett, P. Structural Equation Modelling: Adjudging Model Fit / P. Barrett // Personality and Individual Differences. - 2007. – Vol. 42, No 5. – P. 815-24.

183. Barrick M. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis / M. Barrick, M. Mount. // Personnel Psychology - 1991. - 44(1) – P. 1–26,

184. Bennett T. M. A study of the management leadership style preferred by IT subordinates. /T.M. Bennett //Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. – 2009. – P. 1-26,.

185. Bentler P. M. Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures / P. M. Bentler, D. G. Bonett // Psychological Bulletin. – 1980. - V. 88, No 3 – P. 588 - 606.

186. Bollen, K. A. Structural Equations with Latent Variables / K. A. Bollen. – New York: Wiley, 1989. – 514 p.

187. Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). The 1997 national study of the changing workforce. New York: Families and Work Institute.

188. Brown, K.W. and Ryan, R.M. (2003) The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being, Journal of Personality and Social Psychology, 84(4): 822–48.

189. Byrne, B.M. A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models / B.M. Byrne. - New York: Springer-Verlag, 1989. – 184 p.

190. Capretz L. F. and F. Ahmed. Making Sense of Software Development and Personality Types. IT Professional, 12:6–13, 2010.

191. Capretz L. F. and F. Ahmed. Why Do We Need Personality Diversity in Software Engineering? Journal of Information Systems Education, 35:1–11, March 2010.

192. Capretz L. F.. Personality Types in Software Engineering. Int. J. Hum.-Comput. Stud., 58(2):207–214, 2003.

193. Cattell R.B. The scree test for the number of factors/ R.B. Cattell // Multivariate Behavioral Research. – 1966, Vol. 1, No 2. – P. 245– 276.

194. Clark J. G., D. B. Walz, and J. L. Wynekoop. Identifying Exceptional Application Software Developers: A Comparison of Students and Professionals. Communications of the Association for Information Systems, 11, 2003.

195. Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. Journal of Vocational Behavior, 58, 348–365.

196. Clarke P. The situational factors that affect the software development process: Towards a comprehensive reference framework. / P. Clarke, R. V. O'Connor // Information and Software Technology. - 2012 - 54(5) – P. 433-447.

197. Cole M. Job type and recruiters'inferences of applicant personality drawn from resume biodata: Their relationships with hiring recommendations. / M. Cole, H. Feild, W. Giles.// Journal of Selection and Assessment, - 2004 - 12(4) – P. 363–367.

198. Costa P. T. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual / P. T. Costa & R. R. McCrae. – Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc., 1992. – P. 39-47.

199. Cowling Alan Managing Human Resources.Routledge; 2013: 288 pages

200. Cronbach, L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests / L.J. Cronbach // Psychometrika. – 1951. – No. 16. – P. 297—334.

201. DiMartino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. International Labour Review, 129, 529–554.

202. Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Thomas, D. R. (1996). Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home. Journal of Vocational Behavior, 49, 1–23.

203. Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and Private Self-Consciousness: Assessment and Theory. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43, 522-527.

204. Fiedler, F. E. (1994) Leadership Experience and Leadership Performance, Alexandria, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. – 104p.

205. Fiske, D.W. (1949), "Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources", Journal of Abnormal Social Psychology, Vol. 44 No. 3, pp. 329-344.

206. Friedman T. L. The world is flat: a brief history of the twenty–first century / T. L. Friedman. – N.Y.: Picador/Farrar, Straus and Giroux, 2007. – 672 p.

207. Furnham A. The Big Five Versus the Big Four: The Relationship Between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) And NEO-PI Five Factor

Model of Personality. Personality and Individual Differences, 21(2):303 – 307, 1996.

208. Gilbreth L. M. The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste [Text] // New York: Sturgis and Walton, 1914. -344p.

209. Gutiérrez, P. A.; Pérez-Ortiz, M.; Sánchez-Monedero, J.; Fernández-Navarro, F.; Hervás-Martínez, C. (January 2016). "Ordinal Regression Methods: Survey and Experimental Study". IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering. 28 (1): 127–146.

210. Hair J.F. Multivariate Data Analysis/ J.F. Hair, W.C. Black, B.J. Babin, R.E. Anderson. – Prentice Hall: Upper Saddle River, New Jersey, 2010 – 816p.

211. Halloran, James W. The entrepreneur's guide to starting a successful business [Text] / J. W. Halloran. - 2. ed. - New York[etc.] : McGraw-Hill, 1992. - 291 p.

212. Hammer, L. B., Alan, E., & Grigsby, T. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. Journal of Vocational Behavior, 50, 185–203

213. Hay E.N. , The Characteristics of Salary Grades Personnel, Vol. 23, No. 3, 1946. 14 pp.

214. Hill E.J. et al. Maria Ferris, Vjollca M€aartinson Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life/ Journal of Vocational Behavior 63 (2003) 220–241

215. Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. Personnel Psychology, 51, 667–683.

216. Hill, E.J., Weiner, S. (2003). Work/life balance policies and programs. In J. E. Edwards, J. C. Scott, N. S. Raju (Eds.), The human resources program-evaluation handbook. Newbury Park: Sage.

217. Holodynski M. Development of emotions and emotion regulation / M. Holodynski, W. Friedlmeier. - New York: Springer, 2006. - 265 p.

218. Howard P.J. The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and treners / P.J. Howard, P.L. Medina, J.M. Howard. // The 1996 Annual./ J. W. Pfeiffer (Ed.) - V. 1. San Diego: Preiffer & Company, 1996 -145p.

219. Hřebíčková M., Urbánek T., Čermák I., Szarota P., Ficková E., Orlická L. (2002) The NEO Five-Factor Inventory in Czech, Polish, and Slovak Contexts. In: McCrae R.R., Allik J. (eds) The Five-Factor Model of Personality Across Cultures. International and Cultural Psychology Series. Springer, Boston, MA p. 53 - 78

220. Hu L.T. Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. / L.T. Hu, P.M. Bentler // Structural Equation Modeling. – 1999. Vol. 6, No.1. – P. 1-55.

221. Ispas, D., Iliescu, D., Ilie, A., & Johnson, R.E. (2014). Exploring the Cross-Cultural Generalizability of the Five Factor Model of Personality: The Romanian NEO PI-R. Journal of Cross-Cultural Psychology, 47(7), 1074-1088.

222. Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers career success. Academy of Management Journal, 42(6), 641–651.

223. Kaiser H.F. The application of electronic computers to factor analysis. / H.F. Kaiser. – Educational and Psychological Measurement. – 1960, Vol. 20, No. 1. – P. 141–151.

224. Keith, T. Z. Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling / T.Z. Keith - New York, NY: Taylor & Francis, 2015.– 600p.

225. Kelly, M. M. (1988). The work-at-home revolution. The Futurist (November–December), 28–32.

226. Kline, R.B. Principles and Practice of Structural Equation Modeling / R.B. Kline. – New York: The Guilford Press, 2005 – 427p.

227. Knight P. A systemic approach to professional development: learning as practice./ P. Knight // Teaching and Teacher Education. – 2002. - Vol. 18. – P. 229–241.

228. Kossek, E.E., 2001. Telecommuting. [On line]. Available: <http://www.bc.edu/bc_org/avp/csom/cwf/wfnetwork/index.html>.

229. Kraut, R. E. (1989). Telecommuting: The trade-offs of home work. Journal of Communication, 39, 19–47.

230. Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework. Organizational Dynamics, 28, 53–68.

231. Lewin K. An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy: A Preliminary Note / K. Lewin, R. Lippitt // Sociometry – 1938. - Vol. 1, No. 3/4, - P. 292-300.

232. Luhmann N. Was ist Kommunikation / N. Luhmann //Information Philosophic - Marz 1987. - S.4-16.

233. MacCallum, R. C. Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling / R.C. MacCallum, M.W. Browne, H.M. Sugawara // Psychological Methods. – 1996. – No. 1. – P. 130-149.

234. Mardia, K.V. Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications/ K.V. Mardia // Biometrika. – 1970, No 57. – P. 519-530.

235. Maslow A.H. Toward psychology of being / A.H. Maslow. - New York, N.Y.: Van Nostrand Reinhold, 1968. - 240 p.

236. Maslow A.H. Motivation and Pesronality (2nd ed) – N.Y. : Harper & Row, 1970.

237. McCloskey, D. W., & Igbaria, M. (1998). A review of the empirical research on telecommuting and directions for future research. In The virtual workplace (pp. 338–358). Hershey, USA: Idea Group Publishing.

238. McCrae R. R.; Costa P. T.; Martin T. A. (2005). "The NEO PI-3: A more readable revised NEO personality inventory". Journal of Personality Assessment. 84 (3): 261–270.

239. McCrae R. R.; Kurtz J. E.; Yamagata S.; Terracciano A. (2011). "Internal consistency, retest reliability, and their implications for personality scale validity". Pers Soc Psychol Rev. 15 (1): 28–50.

240. McCrae, R. R.; Costa, P. T. (1983). Joint factors in self-reports and ratings: Neuroticism, extraversion and openness to experience. Personality and Individual Differences. 4 (3): 245–255.

241. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr., (2010). NEO Inventories: Professional manual. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

242. McLeod, L. Factors that affect software systems development project outcomes: A survey of research. / L. McLeod, S. G. MacDonell, //ACM Computing Surveys (CSUR). - 2011. - 43(4). - 24.

243. Mirchandani, K. (1999). Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work–nonwork dichotomy. CRSA/RCSA, 36, 87–107.

244. Molleman, E. Person-job fit applied to teamwork: A multilevel approach. / E. Molleman, A. Nauta, K. A. Jehn, // Small Group Research. – 2014. – 35. – P. 515–539.

245. Neal, M. B., Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B., & Emlen, A. C. (1993). Employer responses to employees dependent-care responsibilities: Policies and benefits. In M. B. Neal, N. J. Chapman, B. Ingersoll-Dayton, & A. C. Emlen (Eds.), Balancing work and caregiving for children, adults, and elders (pp. 191–217). Newbury Park, CA: Sage.

246. Olson, M., & Primps, S. (1984). Working at home with computers: Work and non-work issues. Journal of Social Issues, 40, 97.

247. Oz, E.: 1993, Ethical standards for computer professionals: A comparative analysis of four major codes', Journal of Business Ethics 12: 709–727.

248. Pearson K. Notes on regression and inheritance in the case of two parents/ K. Pearson // Proceedings of the Royal Society of London. – 1895. – No 58. – P.240–242.

249. Parsons T. The Structure of Social Action / T. Parsons. – New York: McGrawHill. ,. 1937. – 384 p.

250. Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. K., & Pruitt, B. H. (2002). Beyond work–family balance. Jossey-Bass: Wiley.

251. Rodina N.V. The area of the psychological phenomena system modeling in Ukraine: development, results and prospects of research. Fundamental and Applied Researches In Practice of Leading Scientific Schools. 2017. Vol. 21 (3). P. 56-60.

252. Schwarz G. E. Estimating the dimension of a model // Annals of Statistics – 1978, - 6 (2) – P. 461–464.

253. Schwarzer R. Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping / R. Schwarzer, S. Taubert // Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges / E. Frydenberg. - London: Oxford University Press, 2002. – P. 19-35.

254. Shashua A., Levin A.: Ranking with Large Margin Principle: Two Approaches. NIPS 2002: 937-944 Advances in Neural Information Processing Systems 15 (NIPS 2002)

255. Singh K. The Positive Personality Traits Questionnaire: Construction and Estimation of Psychometric Properties / K. Singh, S. Duggal Jha. // Psychol Stud. – 2010. – №3. – С. 248–255.

256. SPSS Inc. The SPSS two-step cluster component: A scalable component to segment your customers more effectively. White paper–technical report/ Chicago, 2001. – P. 1–9.

257. Starkweather, J. A., & Stevenson, D. H. (2011). IT hiring criteria vs. valued IT competencies. In Managing IT Human Resources: Considerations for Organizations and Personnel (pp. 66-81). IGI Global

258. Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. Gender, Work and Organization, 8, 123–145.

259. Tabachnick, B.G. Using multivariate statistics / B.G. Tabachnick, L.D. Fidell. - Boston, MA: Allyn & Bacon, 2007 – 980p.

260. The Psychology and Management of Workplace Diversity : textbook . -9-th ed. M. S. Stockdale, F. J. Crosby. Выходные данные : [Hong Kong]: Blackwell Publishing, 2012 - 378 p.

261. Thite M. Leadership styles in information technology projects.International Journal of Project Management – 2001. – 18 (4). – P. 235 – 241.

262. Weiss A., SutinAngelina R Duberstein Paul R et al. The Personality Domains and Styles of the Five-Factor Model are Related to Incident Depression in Medicare Recipients Aged 65 to 100 The American journal of geriatric psychiatry: official journal of the American Association for Geriatric Psychiatry – 2009 17(7):591-601

263. Westburgh, E. M. (1931). A point of view—studies in leadership. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 25(4), 418-423.

264. Woodall Jean, Winstanley Diana. Management Development: Strategy and PracticeMar 1998, Wiley-Blackwell.- 302 p.

265. Zollo M., Winter S.G. 2002. Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. Organization Science 13 (3): 339-351

ДОДАТКИ

Додаток А

Стимульний матеріал авторських методик

Методика вивчення ціннісних орієнтацій.

Шановний учаснику дослідження! Уважно прочитайте питання і оцініть за 5-бальною шкалою виразність кожного типу цінності у Вашій професійній діяльності (особисто для себе): 4 – найвищий пріоритет цінності; 3 – є однією з важливих цінностей; 2 – середній пріоритет цінності; 1 – є малоцінною; 0 – не є цінністю взагалі.

Питання	*0*	*1*	*2*	*3*	*4*
Наскільки для Вас є важливою цінність підтримки з боку колег, емоційної теплоти, батьківської турботи і взаємної довіри в організації?					
Наскільки для Вас є цінним, щоб Ви і Ваші колеги відповідали вимогам, що склалися в організації, в незалежності від ефективності цих вимог?					
Наскільки для Вас є цінним самостійно вирішувати важкі завдання в організації, мати свободу дій та незалежність у прийняті рішень?					
Наскільки для Вас є важливим виявляти безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших в організації, здійснювати допомогу іншому без винагороди, без свідків, ціною можливих власних втрат?					
Наскільки для Вас є цінними правила в організації, які дозволяють Вам мобілізувати власні сили і зусилля власної команди знаходити і мотивувати людей, здатних реалізовувати поставлені цілі?					

Наскільки для Вас є важливим є дотримання жорсткого структурування та планування процедур роботи в організації, тобто високий рівень її упорядкованості?					
Наскільки для Вас є цінними постійних змін, різноманіття цілей та завдань, нових ініціатив в організації?					

Методика вивчення інтелектуально-творчого потенціалу

Шановний експерте! Оцініть індикатори поведінки учасника процедури асесмент-центру за чотирьохбальною шкалою, поставивши відповідну цифру напроти назви індикатору: 0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий.

Широта мислення:

0 – не здатний (-а) охопити все питання повністю, а також упускає в той же час і всі необхідні для справи подробиці; 1 – охоплює лише деякі питання повністю, тримає у фокусі своєї уваги лише деякі подробиці; 2 – здатний (-а) охопити більшість питань повністю, а також тримає у фокусі своєї уваги важливі для справи подробиці; 3 – здатний (-а) охопити все питання повністю, не упускаючи в той же час і необхідних для справи подробиць.

Здатність до комплексної візії:

0 – Калейдоскопічне уявлення про проблему, яка кардинально не сприймається як щось цілісне; 1 – здатний (-а) бачити проблему фрагментарно, виявляти деякі взаємозв'язки частин проблеми; 2 – здатний (-а) цілісно бачити основні аспекти проблеми, виявляти основні взаємозв'язки

частин проблеми; 3 – здатний (-а) бачити проблему, як ціле, що складається з частин, виявляти всі взаємозв'язки цих частин.

Здатність до прогнозування:

0 – не здатний (-а) прогнозувати власну поведінку та враховувати її наслідки; 1 – здатний (-а) подумки програвати лише окремі варіанти дій та частково враховувати їх наслідки ; 2 – здатний (-а) подумки програвати деякі варіанти дій та відчувати той смисл, який їх певні наслідки можуть мати для навколишніх людей та для нього самого; 3 – здатний (-а) подумки програвати різноманітні варіанти дій та відчувати той смисл, який їх наслідки можуть мати для навколишніх людей та для нього самого.

Здоровий глузд:

0 – не здатний (-а) ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості; 1 – здатний (-а) іноді ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості; 2 – здатний (-а) ухвалювати більшою частиною розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості; 3 – здатний ухвалювати розумні рішення, які є вільними від емоційної упередженості.

Практичне мислення:

0 – занурений (-а) в себе, витає в хмарах, не звертає уваги на повсякденні, житейски важливі аспекти проблеми; 1 – погано розбирається в житейски важливих речах, нераціонально оцінює обставини і оточуючих людей; 2 – досить добре розбирається в житейски важливих речах, прагматично оцінює більшу частину обставин, з якими стикається; 3 – відмінно розбирається в житейски важливих речах, тверезо і прагматично оцінює обставини і оточуючих людей.

Вміння розставляти пріоритети:

0 – не здатний (-а) визначати порядок вирішення завдань, проблем, питань навіть при допомозі інших осіб; хапається за другорядне; 1 – потребує допомоги у визначені пріоритетів, не завжди розділяє основні аспекти проблеми; 2 – визначає порядок вирішення завдань, виділяє основні

приоритети; розділяє основні аспекти проблеми; 3 – здатний (-а) визначати порядок вирішення найважливіших, пріоритетних, переважаючих завдань, проблем, питань; вміє виділяти для себе головне і другорядне.

Інноваційність:

0 – не здатний (-а) до творення, впровадження та використання інновацій у процесі вирішення завдань, спроможний (-а) вирішувати проблеми тільки стандартним шляхом, критично ставиться до нового досвіду; 1 – потребує допомоги у творенні, впровадженні та використанні інновацій у процесі вирішення завдань, з обережністю ставиться до нового досвіду, нестандартних рішень; 2 – здатний (-а) до творення, впровадження та використання деяких інновацій у процесі вирішення завдань, приймати нестандартні рішення, виявляє певну відкритість до нових знань; 3 – здатний (-а) до творення, впровадження та використання широкого кола інновацій у процесі вирішення завдань, спроможний (-а) вирішувати проблеми нестандартним шляхом, виявляє відкритість новому досвіду.

Методика вивчення лідерського потенціалу

Шановний експерте! Оцініть індикатори поведінки учасника процедури асесмент-центру за чотирьохбальною шкалою, поставивши відповідну цифру напроти назви індикатору: 0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий.

Зовнішня орієнтація.

Таке лідерство полягає у створенні внеску у налагодження сприятливих відносин із зовнішніми партнерами і базується на сукупності взаємовідносин к клієнтами.

Орієнтація на задачі.

Таке лідерство характеризується прагненням до досягнення реальних результатів, до дотримання термінів і виконання обіцянок.

Внутрішня орієнтація.

Таке лідерство полягає у постійному прагненні поліпшити що-небудь, враховуючи при цьому всі аспекти, що стосуються справи, орієнтації на внутрішнього клієнта.

Орієнтація на людей.

Таке лідерство характеризується розглядом людських ресурсів як основних чинників успіху і спрямоване на залучення, розвиток і мотивацію людей в організації, на довіру між керівництвом і працівниками, на хороші робочі стосунки.

Методика вивчення діяльнісного потенціалу.

Шановний учаснику дослідження! Уважно прочитайте питання і оцініть за 5-бальною шкалою виразність наведених установок у Вашій професійній діяльності (особисто для себе): 4 – найвищий пріоритет цінності; 3 – є однією з важливих цінностей; 2 – середній пріоритет цінності; 1 – є малоцінною; 0 – не є цінністю взагалі.

Питання	*0*	*1*	*2*	*3*	*4*
Наскільки для Вас є характерним робити улюблену справу якнайкраще, змагатися із самим собою і переживати гордість і насолоду при досягненні успіху?					
Наскільки для Вас є важливим прагнення до своєчасних і якісно високих результатів, бажанням робити все лише найкращим чином, досягати ідеалу за будь-яку ціну?					
Наскільки для Вас є важливим отримати нові знання і навички для професійного використання					

або займатись саморозвитком?					
Наскільки для Вас є важливим уникнути помилок, невдач у професійних ситуаціях, пов'язаних з оцінкою Ваших результатів?					
Наскільки Ви здатні сприймати складні ситуації не як загрози, як особисті виклики, які є гідними інвестицій Ваших ресурсів?					
Наскільки для Вас характерним подолання наявних сумнівів, вчасне прийняття і виконання рішень у значущій для Вас ситуації?					
Наскільки для Вас є характерним підпорядковувати свої дії стійкій життєвій меті, а також планомірне та неухильне її здійснення, долаючи перешкоди?					
Наскільки для Вас є важливим прагнути до дій, коли є високою ймовірність настання небезпечної події: небажаних наслідків, втрат?					

Методика вивчення соціально-комунікативного потенціалу

Шановний учаснику дослідження! Уважно прочитайте питання і оцініть за 5-бальною шкалою виразність наведених установок у Вашій професійній діяльності (особисто для себе): 4 – найвищий пріоритет цінності; 3 – є однією з важливих цінностей; 2 – середній пріоритет цінності; 1 – є малоцінною; 0 – не є цінністю взагалі.

Питання	*0*	*1*	*2*	*3*	*4*
Наскільки для Ви здатні вирішувати як поступити з іншою людиною як з об'єктом, щоб досягти власних цілей?					
Наскільки для Вас характерним є компанійськість, природне і невимушене поводження в будь-яких					

обставинах, неготовність дотримуватись субординації?					
Наскільки Ви здатні конструктивно відстоювати свої права, захищати власні інтереси, вільно висловлювати свої думки і емоції, досягати поставленої мети, при цьому не порушуючи права інших людей?					
Наскільки для Вас є характерним враховувати при прийнятті рішення усіх можливих наслідків, старанно планувати свої дії і вчинки, створювати досконалу і скрупульозну програму дій?					

Шановний експерте! Оцініть індикатори поведінки учасника процедури асесмент-центру за чотирьохбальною шкалою, поставивши відповідну цифру напроти назви індикатору: 0 – низький рівень виразності відповідного індикатору (параметру); 1 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) нижче середнього; 2 – рівень виразності відповідного індикатору (параметру) вище середнього; 3 – рівень виразності виразності відповідного індикатору (параметру) високий.

Вміння презентувати результати:

0 – ідентичний тип взаємодії з аудиторією в різних ситуаціях, не відчуває аудиторії, не викликає зацікавлення у неї, презентуючи результати; 1 – у деякій мірі може змінювати тип взаємодії з адиторією, може відчути її негативне ставлення, важко зацікавлювати аудиторію, презентуючи результати; 2 – володіє певними ораторськими навичками, здатний (-а) відчувати настрій аудиторії, може досить довго тримати її увагу; 3 – розмовляє впевнено, змінює темп мови, тембр, інтонацію у спілкуванні з аудиторією; вміє відчувати час при виступі, пробуджує і посилює інтерес аудиторії.

Здатність враховувати інтереси інших:

0 – ігнорує інтереси партнерів по комунікації, егоїстичний (-а), просуває лише власні інтереси; 1 – деякі інтереси партнерів по комунікації можуть враховуватися, егоїстичний (-а), власні інтереси домінують над груповими; 2 – основні інтереси партнерів по комунікації враховуються, групові інтереси домінують над власними; 3 – враховуються всі інтереси партнерів по комунікації, групові інтереси мають виразний пріоритет.

Відповідальність:

0 – не несе відповідальність за результати групової діяльності, не намагається вникнути в суть питання і не роз'ясняє його іншим; 1 – несе відповідальність за деякі результати групової діяльності, може роз'яснити основні питання іншим, якщо вони звертаються до нього (неї); 2 – несе відповідальність за результати групової діяльності, намагається вникнути в суть питання і може роз'яснити його іншим; 3 – несе особисту відповідальність за загльний результат групової діяльності, розбирається в суті питання і роз'яснити його іншим.

Додаток Б

Описові статистики для базових факторів і субфакторів методики NEO-PI-R

Таблиця Б.1

Описові статистики для базових факторів

Фактори	M	SD
N (Нейротизм)	47,379	6,987
E (Екстраверсія)	49,297	8,256
O (Відкритість до досвіду)	55,132	7,446
A (Доброзичливість)	47,049	8,702
C (Сумлінність)	51,566	7,887

Таблиця Б.2

Описові статистики для субфакторів нейротизму

Субфактори	M	SD
N1 (Тривожність)	43,287	6,389
N2 (Ворожість)	37,634	7,012
N3 (Депресія)	46,539	7,202
N4 (Рефлексія)	56,111	7,692
N5 (Імпульсивність)	46,559	5,255
N6 (Вразливість)	54,021	8,376

Таблиця Б.3

Описові статистики для субфакторів екстраверсії

Субфактори	M	SD
E1 (Сердечність)	34,257	8,656
E2 (Товарискість)	38,569	6,402
E3 (Наполегливість)	56,168	7,001
E4 (Активність)	60,987	10,112
E5 (Пошук збудження)	58,641	9,325
E6 (Позитивні емоції)	46,258	8,040

Таблиця Б.4

Описові статистики для субфакторів відкритості до досвіду

Субфактори	M	SD
O1 (Фантазії)	65,258	8,544
O2 (Естетика)	50,258	6,033
O3 (Почуття)	46,358	6,521
O4 (Ідеї)	55,698	7,964
O5 (Дії)	66,584	8,361
O6 (Цінності)	50,326	7,253

Таблиця Б.5

Описові статистики для субфакторів доброзичливості

Субфактори	M	SD
A1 (Довіра)	42,765	6,321
A2 (Чесність)	54,556	9,358
A3 (Альтруїзм)	44,885	7,654
A4 (Поступливість)	45,627	11,058
A5 (Скромність)	56,138	10,251
A6 (Чуйність)	39,186	7,571

Таблиця А.6

Описові статистики для субфакторів сумлінності

Субфактори	M	SD
C1 (Компетентність)	60,297	8,753
C2 (Організованість)	51,347	6,409
C3 (Слухняність до обов'язків)	39,991	6,591
C4 (Прагнення до досягнень)	54,816	8,279
C5 (Самодисципліна)	55,136	9,018
C6 (Обміркування вчинків)	48,276	8,267

Додаток В

Шляхові діаграми, що репрезентують кореляційні зв'язки між параметрами окремих потенціалів управлінського потенціалу

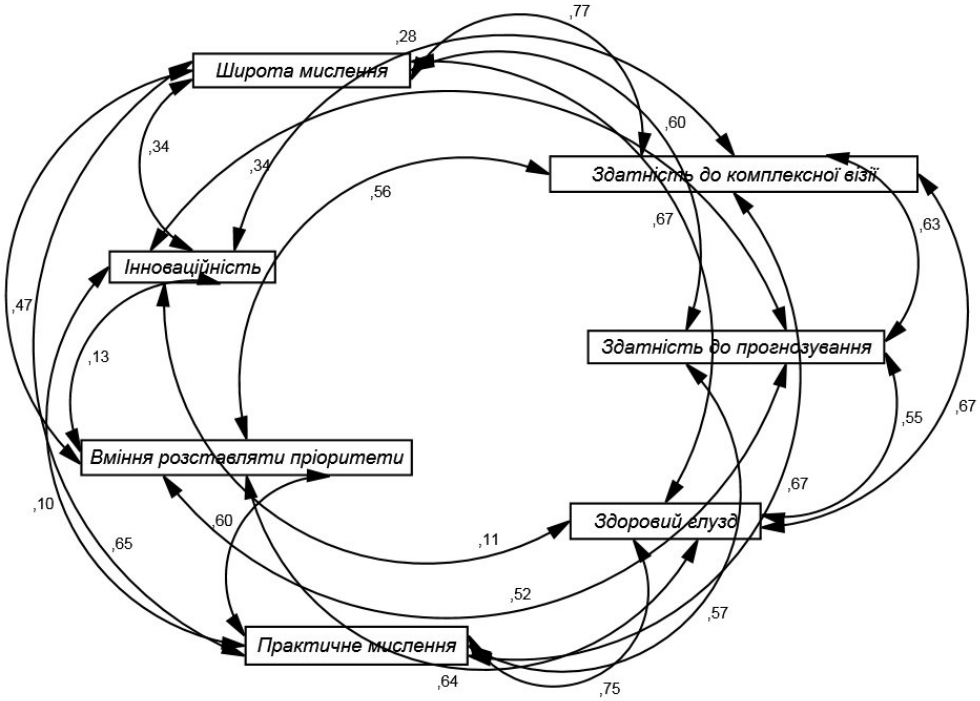

Рис. В.1. Шляхова діаграма, що репрезентує кореляційні зв'язки між параметрами інтелектуально-творчого потенціалу.

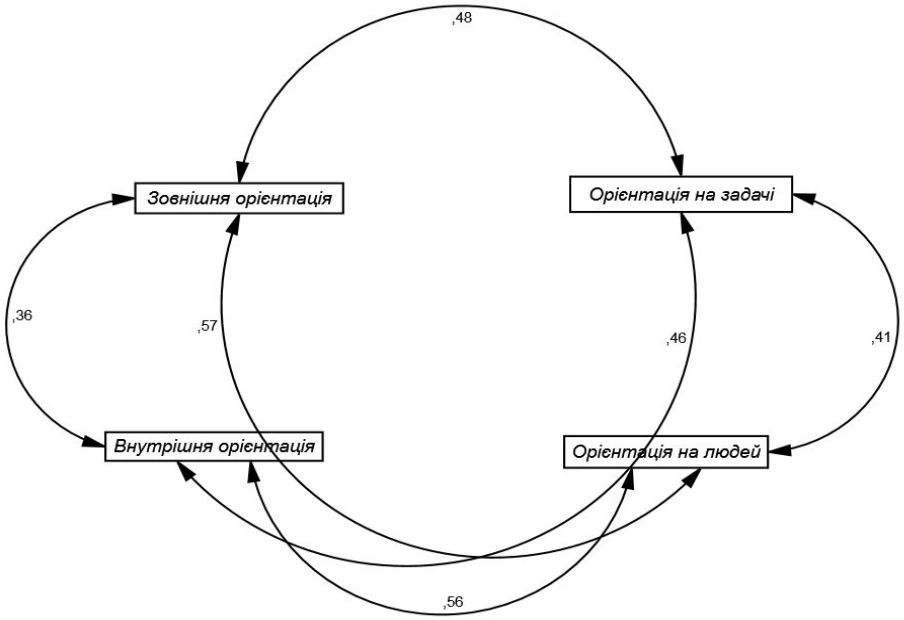

Рис. В.2. Шляхова діаграма, що репрезентує кореляційні зв'язки між параметрами лідерського потенціалу.

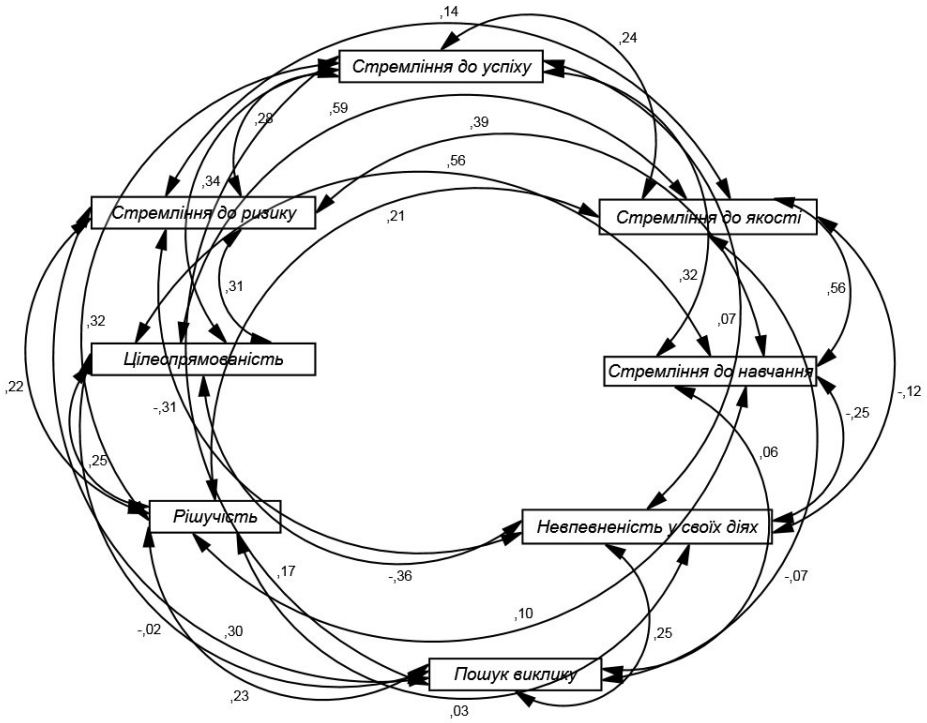

Рис. В.3. Шляхова діаграма, що репрезентує кореляційні зв'язки між параметрами діяльнісного потенціалу.

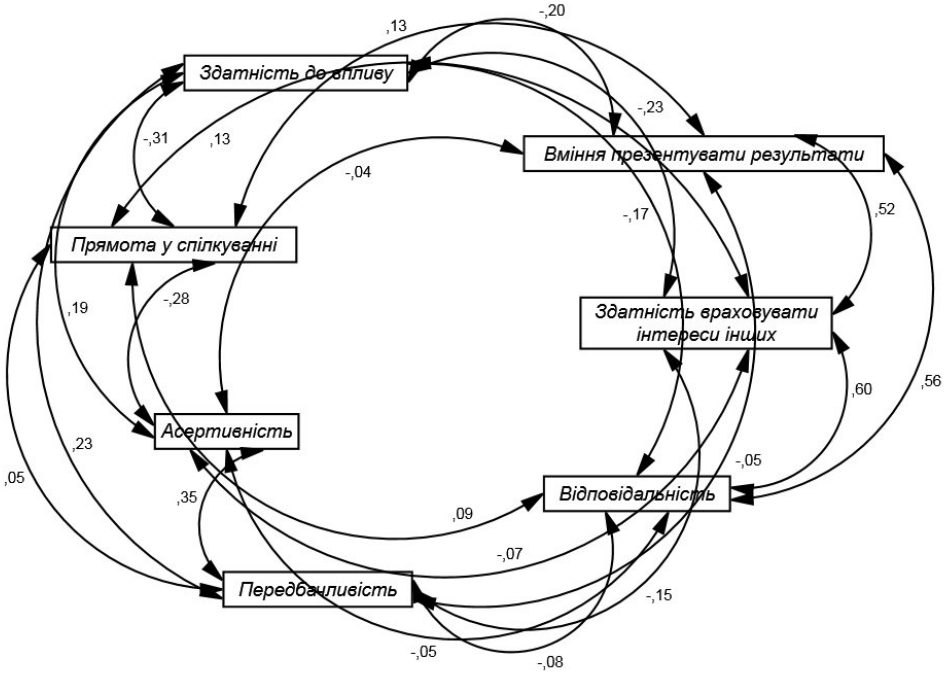

Рис. В.4. Шляхова діаграма, що репрезентує кореляційні зв'язки між параметрами соціально-комунікативного потенціалу.