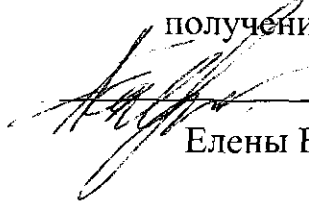
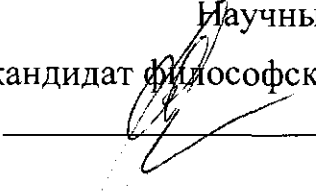
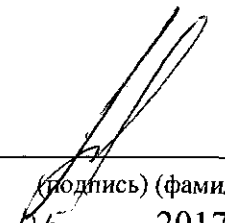


УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»
Институт психологии
Кафедра общей и организационной психологии

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРИОД РАННЕЙ ВЗРОСЛОСТИ
(НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛИСТОВ IT-СФЕРЫ)**

Дипломная работа
студентки 54 группы
5 курса специальности
«Психология» со специализацией
«Психология предпринимательской
деятельности»
очной формы
получения образования
 Крестиной
Елены Владимировны

Научный руководитель
кандидат философских наук, доцент
 О. Ф. Оришева

Заведующий кафедрой  Дьяков Д.Г.
(подпись) (фамилия, инициалы)
Протокол № 11 от 12.05. 2017 г.
Защищена 23.06.2017 г.
с отметкой «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»

Минск, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	3
РЕФЕРАТ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕРИОД РАННЕЙ ВЗРОСЛОСТИ	
1.1 Особенности трудовой деятельности личности в период ранней взрослости.....	11
1.2 Проблема эффективности трудовой деятельности в психологии.....	14
1.3 Сущностно-содержательная характеристика профессионально значимых психологических качеств специалистов ИТ-сферы.....	20
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1.....	25
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕРИОД РАННЕЙ ВЗРОСЛОСТИ	
2.1 Организация и метод проведения исследования.....	27
2.2 Описание результатов исследования.....	32
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	64
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	68

ВВЕДЕНИЕ

Период ранней зрелости – период вхождения человека во взрослую жизнь, что подразумевает изменения социальной ситуации, самосознания, интересов, целей и мышления личности. Данные изменения обусловлены не столько хронологическими рамками возраста, сколько личностными, социальными и культурными изменениями. Социальные ориентиры и культурные запросы человека, достигшего начального периода зрелости, требуют развития и овладения новыми навыками и формами поведения.

Молодые взрослые сталкиваются с необходимостью выборов, многие из которых могут оказать существенное влияние на их дальнейшую жизнь, а также с необходимостью решения принципиально новых проблем. То, насколько эффективно человек сможет разобраться с поставленными перед ним вопросами определяет основу как личной, так и профессиональной успешности.

Изучением особенностей развития личности в период ранней зрелости занимались такие ученые как Б. Г. Ананьев [1], Дж. Биррен [29], Д. Бромлей [3], Л. С. Выготский, Р. Гаулда, Д. Левинсона [4], Д. Вейлант [10], Г. Крайг [20], А. А. Реан [28], Э. Эриксон [44].

В последние десятилетия исследования эффективности трудовой деятельности приобретают все большую популярность, особенно на постсоветском пространстве. Данный факт детерминирован, прежде всего, резким изменением экономических условий, укоренением рыночных отношений, что, в свою очередь, повлияло на современные организации, как частные, так и некоторые государственные, заставляя их все больше стремиться к совершенству через повышение эффективности для собственной жизнедеятельности. Как известно, одним из главных элементов каждой организации является персонал, и как самый лабильный элемент, он не может не участвовать при построении стратегии развития компании, что обуславливает увеличение работ, посвященных данной тематике.

Изучение условий эффективности профессиональной деятельности всегда стояло в центре внимания психологии труда и инженерной психологии, психологии профессионализма, акмеологии. Значимое развитие проблематики эффективности получила в исследованиях В.А. Бодрова, А.А. Деркач, Е.Г. Зазыкиной, А.К. Марковой, Г.С. Суходольского. Наиболее часто авторы рассматривают эффективность в качестве интегрального показателя профессиональной деятельности, выражающегося в количественно-качественных показателях, и обусловленного личностью работника [25].

Множество трудов посвящено исследованию детерминант эффективности труда в отдельных сферах человеческой деятельности: Г.Н. Аванесян, М.В. Блинкина, А.Я. Галвановскис, Е.Н. Гущина, А.Л. Журавлев, А.Б. Кузьмин, А.В. Лебеденко, Ю.Н. Лысенко, Г.В. Малобашева, И.Н. Панарин, Н.Ю. Певзнер, А.В. Решетниченко, И.В. Сыромятников [25].

Изучение мотивационных и стимулирующих факторов труда представлено в работах таких авторов как В.Н. Абрамова, В.И. Ковалева, Н.П. Фетискина.

Многие ученые приходят, в своих изысканиях, к тому, что и все же отводят персоналу ведущую роль в работе организации. Современные реалии предъявляют высокие требования посредством увеличения темпов развития любой отрасли и деятельности, и, в итоге, и уменьшения времени проживания жизненных циклов. В связи с этим, руководство современных компаний соглашается с важностью работы с персоналом и стремится к тому, чтобы добиться максимальной эффективности в работе каждого из своих сотрудников, насколько бы незначительной, на первый взгляд, не казалась их роль.

Подобная картина характерна для иностранных компаний, крупных частных отечественных организаций, но, все чаще можно понимание можно встретить в малом и развивающемся бизнесе. Особенно явно различие между «новым» и привычным нам бизнесом прослеживается в инновационных сферах деятельности, ведущей из которых выступает **сфера информационных технологий (ИТ)**.

Развитие и активное внедрение информационных технологий и средств коммуникаций в различные трудовые сферы приводит к возникновению новых специализаций в сфере ИТ, а также к возникновению ранее не существовавших видов деятельности и изменению ее специфики. Так, в отличие от привычного всем понимания деятельности ИТ-специалиста, программное обеспечение, которым он занимается, подразумевает теперь не только непосредственно разработку и написание кода, но и сопровождение всего проекта, работу проектной командой, заказчиком, аудиторией. А существующая рыночная экономика предъявляет требования к совокупно высокому уровню развития как профессионально-технических, так и профессионально-коммуникационных компетенций, что становится обязательным условием профессионализма в ИТ-сфере.

Несмотря на необычайно возросшую значимость исследования эффективности деятельности персонала в современных организациях, данная тема является малоизученной в существующих реалиях, а фундаментальные работы в полной мере не справляются со ставящимися перед ними сегодня задачами, что делает данную тему *актуальной*.

Актуальность исследования также определяется тем, что ИТ-сфера представляет собой одну из самых перспективных и стремительно развивающихся профессиональных сфер не только в Беларуси, но и в мире. Исходя из этого, можно говорить о значимости исследований данной области, среди которых важную роль играет изучение психологических аспектов работы ИТ-специалистов. Интенсивное развитие ИТ-сферы приводит к увеличению роли коммуникативных способностей специалиста, в связи с интенсификацией коммуникации как между коллегами, в рамках проектных команд, так и при взаимодействии с заказчиками.

Целью нашего исследования является изучение влияния уровня коммуникативных способностей на эффективность трудовой деятельности IT-специалиста в период ранней взрослости.

Исходя из цели исследования были сформулированы следующие **задачи**:

1. Провести анализ теоретического и эмпирического опыта изучения психологических условий эффективности трудовой деятельности.
2. Провести теоретическую и эмпирическую операционализацию понятия «эффективность трудовой деятельности», выделить ключевые компетенции эффективного специалиста IT-сферы.
3. Количественно и качественно описать особенности коммуникативных компетенций специалистов IT-сферы в период ранней взрослости.
4. Исследовать обусловленность эффективности трудовой деятельности специалистов IT-сферы их коммуникативными способностями.

Объект исследования: психологические условия эффективности трудовой деятельности.

Предмет исследования: коммуникативные способности как предиктор эффективности IT-специалистов в период ранней взрослости.

Гипотеза исследования: эффективность трудовой деятельности IT-специалистов в период ранней взрослости зависит от уровня развития их коммуникативных способностей.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы для прогнозирования эффективности специалистов IT-сферы в рекрутинге, построении индивидуального плана развития сотрудника, а также для увеличения уровня эффективности путем создания обучающих программ по повышению уровня коммуникативных умений или направления сотрудника в подобные программы.

Методологическую основу исследования составили:

1. Научные воззрения Ю.Д. Бабаевой, А.Е. Войскунского, Е.А. Орел об обусловленности продуктивности профессиональной деятельности в сфере IT личностными особенностями исполнителей.
2. Идеи Т.Ю. Базарова, А.К. Ерофеева, А.Г. Шмелева относительно методологии составления модели компетенций специалиста, релевантно отображающей его эффективность.
3. Теории возрастного развития Б.Г. Ананьева, Дж. Биррена, Г. Крэйга, А.А. Реана, Э. Эриксона о ходе развития взрослых людей, влияющих факторах и показателях периода ранней взрослости.
4. Концепции развития способностей в рамках деятельностного (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов и др.) и личностного (Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов и др.) подходов.

Методы исследования. Для проверки выдвинутой гипотезы и решения исследовательских задач был использован комплекс научных методов: теоретико-методологический анализ научной литературы по проблеме

исследования, беседа, экспертная оценка, психологическое тестирование и статистический анализ.

Структура дипломной работы: дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и 7 приложений.