

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ

СТУДЕНЧЕСКОЕ НАУЧНОЕ ОБЩЕСТВО «ИНСАЙТ»

ПЕРВИЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СОЮЗ МОЛОДЕЖИ» БГПУ

ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Материалы XVII Международной студенческой научно-практической
конференции

Минск, 21 апреля 2017 г.

Научное электронное издание



Минск, 2017

УДК 159.99
ББК 88.4

Редколлегия:

кандидат психологических наук, доцент *Д.Г. Дьяков*;
кандидат психологических наук, доцент *С.Н. Жеребцов*;
кандидат психологических наук, доцент *Н.В. Азарёнок*;

Психология развития личности в современном мире: материалы XVII Междунар. студ. науч.-практ. конф., г. Минск, 21 апр. 2017 г. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол.: Д.Г. Дьяков, С.Н. Жеребцов, Н.В. Азарёнок – Минск : БГПУ, 2017. – 242 с.

ISBN

В сборник включены материалы исследований студентов ведущих вузов Республики Беларусь и СНГ. Рассматриваются вопросы современной психологии семьи, кризисной, социальной, возрастной, педагогической и клинической психологии. Адресуется студентам, аспирантам, преподавателям и всем интересующимся современными проблемами психологии.

УДК 159.99
ББК 88.4

ISBN

© БГПУ, 2017

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Е. В. Крестина, 4 курс, Институт психологии, БГПУ им. М. Танка
Научный руководитель: *О. Ф. Оршьева*, кандидат философских наук, доцент,
БГПУ им. М. Танка

Вопрос получения максимально возможного результата от деятельности интересовал человека во все времена. Однако целенаправленное научное изучение данного вопроса началось относительно недавно: только в конце XIX века ученые всерьез заинтересовались человеком в процессе труда. Это было обусловлено промышленной революцией, научно-техническим прогрессом и, как следствие, появлением новых средств труда, изменением и стандартизацией технологий производства и большей сложностью изготовления конечного продукта.

Период взрослости – весьма продолжительный и важный период жизни индивида. В данном периоде происходит формирование жизненных целей, взглядов, становление личности и, конечно же, выбор профессионального пути.

Внутри периода взрослости выделяются подпериоды: ранняя взрослость, средняя и поздняя взрослость, границы которых различные исследователи определяют по-разному. Так, Д. Бромелей рассматривает как

раннюю взрослость период от 21 года до 25 лет; Дж. Биррен придерживается рамок 17–25 лет; Э. Эриксон считает, что ранняя взрослость длится с 20 до 25 лет; Г. Крайг придерживается границ от 20 до 40 лет [4].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что существуют значительные противоречия во взглядах на установление границ возрастных периодов. А. А. Реан считает, что сложившаяся ситуация обусловлена множеством факторов, таких как уровень образования, специфика профессиональной деятельности и др., влияющих на субъективное самоощущение и объективные показатели развития человека. Что идет в разрез с общепринятой практикой отождествления определенного периода в развитии человека с его хронологическим возрастом [4].

В свете этого, среди психологов все больше укореняется мысль, которую высказывала Г. Крайг: попытка точного очерчивания возрастных границ не имеет смысла, т. к. взрослые люди довольно трудно поддаются четкой возрастной категоризации, и наступление или окончание какого-либо периода в большей мере зависит от степени изменения мышления, поведения и личности в целом, чем от наступления определенного возраста [5].

Необходимо помнить о том, что сфера информационных технологий (ИТ) – новая и, в связи с этим, весьма своеобразная сфера деятельности. Ее своеобразие заключается в совершенно новом орудии труда, продукте, подходе к работе и др. Все это, несомненно, накладывает отпечаток и на саму личность работника. Исходя из этого, можно утверждать, что и ни одна общепризнанная периодизация не сможет в полной мере отразить специфику ИТ-сферы. Учитывая тот факт, что ранняя взрослость характеризуется началом профессионального пути и становлением личности специалиста, нами было принято решение не фиксироваться на точных хронологических рамках периода, а отталкиваться от его характеристик, что в сфере ИТ соответствует уровням сотрудника junior – middle.

Следующий закономерный вопрос – вопрос о том, что же такое эффективность и как ее измерить. Для ответа на него необходимо четкое определение содержания *понятия*, а для того, «чтобы результаты оценки были объективными, надежными, надо позаботиться о *критериях*, по которым она будет проводиться» [2, с. 72].

В данной работе мы будем придерживаться определения Б. А. Душкова, описывающего *эффективность* в качестве «степени приспособленности к выполнению возложенных функций». Также Душков указывает, что эффективность может оцениваться с помощью частных и *интегральных* показателей, а выбор зависит от сложности исследуемой деятельности.

Сложность оценки эффективности персонала заключается в том, что процесс трудовой деятельности персонала тесно связан с производственным процессом и его конечными результатами, динамикой экономического развития предприятия и др. Поэтому оценку эффективности необходимо проводить по определенным критериям, которые будут взаимосвязанными и

позволят измерять эффективность труда персонала. Для этого необходимо решить несколько задач, прежде всего, определить критерии оценки, выделить основные расчетные критерии и построить на их основании модель.

Критерий оценки – ключевой параметр, по которому будет оцениваться деятельность сотрудника.

Для выделения критериев нами будет применен компетентностный подход. Наиболее полным определением компетенции, на наш взгляд, является определение Т. Ю. Базарова, А. К. Ерофеева и А. Г. Шмелева: «Компетенция – такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном рабочем коллективе» [1, с. 99].

Для определения данных критериев эффективности и их категоризации было решено провести экспертный опрос. За основу экспертного опроса также была взята классификация компетенций Т. Ю. Базарова, в которой он разделяет их на 4 блока: I блок «Профессиональная компетентность»; II блок «Управленческая компетентность»; III блок «Работа с информацией»; IV блок «Личностный блок» [3, с. 85–86].

На основании предварительного анализа можно выделить следующие компетенции необходимые ИТ-специалисту уровня junior – middle:

I блок «*Профессиональная компетентность*»: знание английского языка уровня B1 и выше; владение базовыми знаниями программирования и принципами алгоритмизации; знание специальных программ;

II блок «*Управленческая компетентность*»: планирование собственной работы и управление временем; умение выполнять точные задачи; делегирование; способность к самостоятельному решению проблем;

III блок «*Работа с информацией*»: умение самостоятельно работать со справочной литературой; способность вычленять важную информацию из потока; использование различных каналов получения информации;

IV блок «*Личностный блок*»: развитое мышление (различных видов); ответственность; высокая обучаемость; внимательность, ориентация на результат.

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, что даже на первый взгляд требования к начинающему и молодому специалисту в сфере ИТ разительно отличаются от соответствующих требований в привычных нам профессиях и, зачастую, соответствуют требованиям к уже состоявшимся специалистам.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров, Т. Ю. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного

- знания / Т. Ю. Базаров, А. К. Ерофеев, А. Г. Шмелев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология – 2014. – №1. – С. 87–102.
2. Еремеева, М. А. Критерии оценки персонала: социально-экономический аспект / М. А. Еремеева // Служба кадров и персонал – 2007. – №3. – С. 72–75
 3. Ерофеев, А. К. Авторские технологии разработки моделей компетенций / А. К. Ерофеев, Т. Ю. Базаров // Организационная психология – 2014. – №4 – С. 74–92.
 4. Порхачева, Л. В. Особенности развития личности в период ранней взрослости / Л. В. Порхачева, К. Я. Джус // Современные проблемы психологии личности: теория и практика. / Изд-во: Психологический институт РАО. – 2008
 5. *Крайг, Г.* Психология развития: [Текст] / Г. Крайг. – СПб. : Питер, 2008. – 992 с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ