

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІТ-ФАХІВЦІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ.

Н. Л. Максименко

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 4myjob@gmail.com

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор Родіна Н.В.

В умовах активного розвитку галузі інформаційних технологій (ІТ) нехватка кваліфікованих кадрів є одним з основних обмежувачів її якісного зростання. Очевидно, що проблеми професійного підбору спеціалістів на ІТ-підприємствах будуть стрімко наростати, що робить актуальними моделі прогнозування ефективності діяльності ІТ-фахівців зокрема за індивідуально-психологічними якостями. 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.

В сучасній практиці менеджменту людських ресурсів широко використовується так зване грейдування, або система грейдів, розроблену ще у 1946 році [3]. Систему грейдів характеризує наступне – вона є свого роду корпоративним «табелем про ранги», в якому кожному кластеру (грейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Грейдинг – 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). Процедура грейдування слід розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати [2].

Головною перевагою системи грейдинга є переведення нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент. [1].

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 грейдів. Отже, система грейдів 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 грейдів.

Отже, метою дослідження виступає аналіз та прогнозування ефективності діяльності ІТ-фахівців за системою грейдів.

На базі рекрутингової компанії, що займається професійним відбором спеціалістів для українських та міжнародних ІТ-компаній, досліджено 182 фахівців.

Методичний апарат дослідження характеризувався наступним інструментарієм. Параметри *блоку інтелектуально-творчого потенціалу* визначались за допомогою об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій, параметри *блоку лідерського потенціалу* визначались за допомогою семантичного диференціалу; параметри *блоку діяльнісного потенціалу* визначались за допомогою семантичного диференціалу; параметри *блоку соціально-комунікативного потенціалу* визначались за допомогою семантичного диференціалу та об'єктивних тестів, організованих як вирішення конкретних ситуацій.

Для визначення рівня професійної ефективності в процесі випробувального терміну використовувалась система грейдів, запропонована автором публікації. Кандидат на посаду ІТ-фахівця мав підготувати на атестації екзаменаційний проект – які підлягали оцінці експертів (менеджери з персоналу ІТ-компанії, ментор, супервізор, керівники ІТ-компанії, власник ІТ-компанії).

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

0. Співробітник не відповідає зазначеним вимогам до посади ІТ-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..

2. Співробітник переводиться до т. зв. «резерву менеджменту». 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.

3. Співробітник переводиться до т. зв. «стратегічного резерву». Починає план для підвищення в посаді протягом 6 місяців. Залишається в поточній ролі до року.

Як свідчить частотний аналіз, грейд «0» було привласнено 26 співробітникам, що становить 14,3% від всієї вибірки. За грейдом «1» було оцінено 93 особи, що становить 51,1% від всієї вибірки. Грейд «2» отримали 50 співробітників (27,5%) і грейд «3» – 13 співробітників (7,1%).

Для прогнозування успішності діяльності нами було обрано регресійні моделі, де незалежними змінними (предикторами) були показники психологічних методик, а залежною змінною (зовнішнім критерієм) – оцінка фахівця, отримана за системою грейдів. Основним методом математичного аналізу виступала множинна лінійна регресія з одночасним включенням усіх предикторів [4].

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. Низькі 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. Низькі 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.

Отже, визначено, що такі аспекти потенціалів особистості, як соціальний інтелект, абстрактне мислення, рішучість, домінантність, внутрішня мотивованість, комунікативність, стійкість до емоційних навантажень, відкритість, сприйнятливність до будь-якого виду знань є предикторами ефективної діяльності в ІТ-галузі.

Література:

1. Лозовський О.М. *Впровадження системи трейдингу на вітчизняних підприємствах*/ О.М. Лозовський, О.А. Таран, В.С. Таран. – Вінниця: Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, 2009. 780 с.
2. Шахно А. Ю. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6. С. 187-194.
3. Hay E.N. The Characteristics of Salary Grades / E.N. Hay. *Personnel*. 1946. Vol. 23, No. 3, 14 pp.
4. 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.