

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ УСПІШНОЇ КОМАНДИ
РОЗРОБНИКІВ В ІТ- СФЕРІ
Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»**

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Каріна ПРИЙМАК
Керівник: к. психол.н., доцентка
Наталія ТАВРОВЕЦЬКА
Рецензент: к. психол. н., доцентка кафедри
педагогіки та психології дошкільної та
початкової освіти
Оксана ЛОСЬ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ	6
1.1. Поняття на зміст дефініції «психологічний портрет»	6
1.2. Методи та інструменти створення психологічного портрету ІТ- спеціаліста	8
1.3. Структура команди в ІТ-сфері	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ	233
2.1. Теоретико-методологічні засади проведення емпіричного дослідження	233
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження. Ментальна карта команди ІТ	26
ВИСНОВКИ	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	37
ДОДАТКИ.....	Error! Bookmark not defined.
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету	42
Додаток Б. Анкета «Особистісний опитувальник (Г. Ейзенк)	44
Додаток В. Анкета «Портрет ІТ-спеціаліста».....	42

ВСТУП

Актуальність. Психологічний портрет команди ІТ розробників - це важливий аспект дослідження та управління в сучасній інформаційній технологічній галузі. Розуміння психології та внутрішніх динамік цієї команди є ключовим для досягнення успішних результатів проектів і підтримки гармонійної спільної роботи спеціалістів.

З ростом значущості ІТ-сфери в сучасному світі команди розробників зазнають збільшеного тиску, завдань та відповідальності. Вони повинні працювати з новими технологіями, швидко реагувати на зміни та забезпечувати високу якість розроблених продуктів. Проте успішність команди не залежить лише від їхніх технічних навичок, але й від психологічного клімату, взаємодії між членами команди, рівня мотивації, управління стресами та багатьох інших факторів.

Під час дослідження психологічного портрету команди вивчаються особистісні риси, мотивація, комунікаційні навички, стресостійкість і багато іншого. Це допомагає визначити сильні та слабкі сторони команди, а також розробити стратегії для покращення спільної роботи та досягнення кращих результатів. Порозуміння психологічних аспектів може покращити співпрацю, мотивацію та продуктивність команди, а також сприяти більш успішному виконанню проектів у сфері ІТ і програмування.

Дослідження в галузі командної ефективності, включаючи команди розробників і ІТ-команди проводив Річард Гекмен (J.Richard Hackman) та надає п'ять параметрів, які формують зразкові команди. Р. Хакман, Р. Вагеман та Е. Лехман також описують критерії командної ефективності. Три групи якостей, характерних для продуктивної команди, виділяють і Й. Катценбах та Д. Сміт. До першої групи автори відносять уміння, зокрема професійні, вміння міжособистісної взаємодії, а також прийняття рішень. До другої групи належить відповідальність, яка має бути як взаємною, так і індивідуальною. До третьої – зобов'язання (йдеться про загальну ціль, спільні підходи та конкретний прогнозований результат).

У наш час, коли інформаційні технології проникають у всі сфери життя і бізнесу, важливо розуміти, як психологія може впливати на успішність команд, що працюють у цій галузі. Тому тема «Психологічний портрет команди ІТ розробників» залишається актуальною та важливою для дослідження та практичного застосування.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах науково-дослідних тем кафедри психології «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Метою дослідження є розкриття індивідуальних психологічних аспектів, які впливають на ефективність та функціонування команди розробників в галузі інформаційних технологій.

Об'єктом дослідження психологічний портрет успішного розробника ІТ.

Предметом дослідження є психологічний портрет кожного члена команди розробників ІТ, який включає в себе такі аспекти:

- **Особистісні риси:** Визначення характерологічних особливостей кожного члена команди, таких як екстраверсія/інтроверсія, відкритість до нового досвіду, консерватизм тощо.
- **Мотивація:** Виявлення основних мотивів та цінностей, які визначають мотивацію кожного розробника щодо роботи в команді та досягнення цілей проектів.
- **Комунікаційні стилі:** Визначення стилів комунікації та взаємодії між членами команди, включаючи підходи до розв'язання конфліктів.
- **Освіта та професійний досвід:** Аналіз освіти, досвіду роботи та навичок кожного розробника, які вони приносять в команду.
- **Стресори та способи подолання стресу:** Виявлення факторів, які можуть викликати стрес у членів команди та їхні способи подолання стресу.

- Професійні цілі та розвиток: Встановлення професійних цілей та амбіцій кожного розробника, а також шляхів досягнення їх.

Ці аспекти дослідження допоможуть створити повний психологічний портрет команди розробників ІТ та визначити способи оптимізації роботи команди та досягнення її цілей.

Методи і методики дослідження:

- *теоретичні методи*: узагальнення та аналіз літературних джерел, статей, книг та наукових публікацій, що стосуються психології команд, особистісних особливостей розробників, управління проектами в ІТ-галузі;
- *емпіричні методи*: методика діагностики рівня соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, опитувальник структури темпераменту Айзенка, опитувальник А.О. Реана на мотивацію успіху;
- *математично-статистичні методи* аналізу емпіричних даних: розрахунки середнього відхилення, кореляційний аналіз за Пірсаном для з'ясування взаємозв'язків між вимірюваними параметрами, кластерний аналіз для групування членів команди за схожими психологічними характеристиками, щоб виявити схожості та різниці внутрішньої структури команди.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні наукових знань про взаємодію між членами команди розробників, які впливають на їх успішність, такі як комунікація, розв'язання конфліктів та розподіл ролей.

Практичне значення одержаних результатів. Отриманий емпіричний матеріал може стати підґрунтям для розробки кращих практик управління командами в ІТ-сфері.

Апробація та публікація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології (протокол від 30.11.2023. №6), висвітлено у збірці «Магістерські студії» Херсонського державного університету (випуск XXIII жовтень 2023 р.).

Структура дослідження: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ

1.1. Поняття на зміст дефініції «психологічний портрет»

Визначення психологічного портрета особистості є одним з найбільш важливих питань, вирішення якого дозволить підвищити якість управління персоналом. З кожним роком психодіагностика стає все більш популярним інструментом у відділу персоналу. Психологічний портрет особистості — комплексна психологічна характеристика людини, який включає в себе різноманітні аспекти її психології, характеру, поведінки, уявлень та інших психологічних характеристик [3].

Психологічний портрет може містити такі складові, які можна розділити на три частини:

До першої частини можна віднести:

- Особистісні риси: Опис характеру особи, її основні риси, реакції на стрес та інші психологічні аспекти особистості.
- Історія життя: Інформація про події, які вплинули на життя та розвиток особистості, такі як дитинство, освіта, родина, події у минулому.
- Мотивація і цілі: Цілі, бажання, цінності і мотиви, які ведуть особу до конкретних дій та рішень.
- Поведінка та реакції: Опис типової поведінки в різних ситуаціях, способи взаємодії з іншими людьми, реакції на стрес, конфлікти і труднощі.
- Інтереси і захоплення: Те, що цікавить особу, її захоплення, хобі та інтереси.
- Соціальні зв'язки: Опис стосунків з родиною, друзями, колегами та іншими людьми, а також особливості взаємодії у соціальних групах.

- Психічне становище: Інформація про стан психіки, емоції, думки та сприйняття в певний момент часу.

До другої частини відноситься:

- Вік: Вік може вказувати на стадію розвитку і зростання особи. Психологи використовують теорії розвитку, такі як теорія Піаже або Еріксона, для розуміння того, як розвивається особистість на різних етапах життя. Також з віком можуть відбуватися фізіологічні і психологічні зміни, які можуть впливати на психологічний стан і здатність до вирішення завдань і навчання.
- Стать: Стать може визначати соціальні ролі та очікування, які суспільство накладає на чоловіків і жінок. Це може впливати на стереотипи і очікування, які люди мають щодо своєї поведінки і функцій.
- Сімейний статус: Сімейний статус, такий як подружжя, розлучення, наявність дітей і т. д., може вказувати на соціальний контекст і підтекст взаємин з іншими людьми. Сімейні події і конфлікти можуть впливати на емоційний стан та психічне здоров'я особи.

До третьої частини відносяться професійні навички:

1. Hard skills - це конкретні, об'єктивно вимірювані навички, знання і навички, які необхідні для виконання певної роботи або завдання. Ці навички часто можуть бути вивчені, набуті та оцінені, і вони грають ключову роль у виконанні конкретних професійних обов'язків. Вони можуть варіюватися в залежності від позиції та області спеціалізації в ІТ. Більше того, важливо розвивати свої навички відповідно до змін у технологіях та потребах ринку.

2. У спеціалістів в галузі ІТ також дуже важливі "м'які навички" або "soft skills", які допомагають їм впоратися з різноманітними ситуаціями та спілкуватися з колегами та клієнтами [44]. Ось деякі з найбільш важливих м'яких навичок для ІТ-спеціаліста:

- **Комунікаційні навички:** Здатність чітко та ефективно спілкуватися усно та письмово з колегами, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами.
- **Ефективне керівництво:** Здатність працювати як самостійно, так і в команді, а також вміння вести проєкти і делегувати завдання.
- **Адаптивність:** Готовність швидко вчитися і адаптуватися до нових технологій та змін у сфері ІТ.
- **Розв'язання конфліктів:** Вміння вирішувати конфлікти та знаходити компроміси для досягнення спільних цілей.
- **Креативність:** Здатність думати творчо і знаходити нестандартні рішення для проблем.
- **Організаційні навички:** Здатність керувати своїм часом, пріоритетами та завданнями для досягнення максимальної продуктивності.
- **Толерантність до стресу:** Здатність залишатися спокійним та реагувати адекватно в ситуаціях великого навантаження та стресу.
- **Співпраця:** Вміння працювати в команді, ділитися знаннями та допомагати іншим колегам.
- **Етика:** Дотримання високих стандартів етики і конфіденційності в обробці інформації і роботі з клієнтами.

Ці м'які навички є важливими для досягнення успіху в ІТ-галузі, оскільки вони допомагають покращити спілкування з іншими людьми, вирішувати проблеми та працювати ефективно в команді.

1.2. Методи та інструменти створення психологічного портрету ІТ-спеціаліста

Існує ряд базових властивостей особистості в складі психологічного портрета: темперамент; характер; здібності; спрямованість; інтелектуальність; емоційність; вольові якості; товариськість; самооцінка;

рівень самоконтролю; здатність до групової взаємодії. Залежно від висунутих вимог до особистості кандидата на певну посаду даний список можна розширювати або, навпаки, робити акцент на більш глибокому вивченні деяких властивостей [16].

Створення психологічного портрету ІТ-спеціаліста - це складний і багатоетапний процес, який вимагає знань і досвіду в галузі психології. Він включає в себе використання різних методів та інструментів. Ось деякі з них:

Анкети та опитування: Використання анкет та опитувань може бути корисним методом для створення психологічного портрету ІТ-спеціаліста, оскільки це дозволяє отримати структуровану інформацію від нього самого або від інших осіб, які з ним співпрацюють. Опитування може охоплювати різні аспекти, включаючи особистість, навички, мотивацію та багато іншого. Ось кілька способів використання анкет та опитувань:

1. Оцінка особистісних характеристик:

- Створення анкети для оцінки особистісних рис, таких як екстраверсія, інтроверсія, відкритість до нового досвіду, упередженість до ризику тощо.
- Опитування може використовувати відомі психологічні шкали, такі як шкала Біг-Файв (Big Five), для визначення основних особистісних рис.

2. Оцінка мотивації та цілей:

- Проведення опитування, щоб з'ясувати, що мотивує ІТ-спеціаліста на роботі та які професійні цілі він ставить перед собою.
- Дізнайтеся, що для нього важливіше: кар'єрний розвиток, вища зарплата, професійне задоволення тощо.

3. Оцінка технічних навичок і знань:

- Створення анкети або тесту для визначення рівня технічних знань та навичок ІТ-спеціаліста.
- Попросіть його відповісти на питання або розв'язати завдання, щоб оцінити його технічну компетентність.

4. Оцінка комунікаційних навичок:

- Проведення опитування щодо здатності ІТ-спеціаліста до ефективного спілкування, включаючи письмову та усну комунікацію.
- Оцінка його здатності пояснювати складні технічні концепції легко та доступно.

5. Оцінка досвіду та професійних досягнень:

- Збір інформації про попередні робочі місця, проекти та досягнення ІТ-спеціаліста через анкету або опитування.
- Дізнанняся, які саме завдання він виконував, які були результати та наскільки вони були значущими.

6. Здоров'я та стійкість до стресу:

- Включення питань про стан здоров'я та здатність впоратися зі стресом і робочим навантаженням.
- Оцінка того, як ІТ-спеціаліст дбає про своє фізичне і психічне здоров'я.

Анкету та опитування можуть бути використані як самостійний інструмент, а також в поєднанні з іншими методами, такими як спостереження, інтерв'ю та аналіз робочої історії, для створення більш повного інсайту в психологічний портрет ІТ-спеціаліста.

Спостереження: Проведення спостережень за ІТ-спеціалістами на робочому місці або під час спеціальних тренінгів. Це допомагає отримати інформацію про їхню робочу поведінку та взаємодію з колегами.

Спостереження може бути корисним інструментом при створенні психологічного портрету ІТ-спеціаліста, оскільки воно дозволяє отримати об'єктивну інформацію про його поведінку, спілкування та робочі звички в реальних ситуаціях. Ось кілька способів застосування спостережень:

1. Робоче середовище:

- Спостереження за тим, як ІТ-спеціаліст працює в своєму робочому середовищі, включаючи його організаційні навички, робочі звички та рівень продуктивності.
- Важливо визначити, як він взаємодіє з комп'ютером, робочими інструментами та технологіями.

2. Комунікація і взаємодія:

- Спостереження за способом, яким ІТ-спеціаліст спілкується з колегами, клієнтами чи керівництвом.
- Оцінка його комунікаційних навичок, емпатію, здатність слухати та відповідати на запитання та коментарі.

3. Реакція на стрес:

- Спостереження, як ІТ-спеціаліст реагує на стресові ситуації або тиску на роботі.
- Важливо визначити, як він керує стресом, чи здатний зберігати спокій та продовжувати ефективно працювати.

4. Співробітництво та командна робота:

- Спостереження за участю ІТ-спеціаліста в командних проектах та співробітництві з колегами.

5. Спілкування з клієнтами або користувачами:

- Якщо ІТ-спеціаліст має контакт з клієнтами або користувачами, потрібно поспостерігати за його спілкуванням та взаємодією з ними.
- Оцінка його здатності пояснювати технічні аспекти зрозуміло та вирішувати проблеми клієнтів.

6. Професійна етика та поведінка:

- Спостереження за дотриманням ІТ-спеціалістом професійної етики та стандартів роботи, включаючи конфіденційність даних та дотримання правил безпеки.
- Важливо визначити, чи він дотримується професійних норм і вимог.

Під час спостережень важливо бути об'єктивним і зберігати конфіденційність.

Інтерв'ю: Проведення структурованих і неструктурованих інтерв'ю з ІТ-спеціалістами для збору детальної інформації про їхні навички, досвід роботи, особистісні риси та професійні цілі. Ось декілька способів застосування інтерв'ю в цьому контексті:

1. Структуровані співбесіди:

- Проведення структурованих інтерв'ю, де ви питаєте ІТ-спеціаліста про його особистісні якості, досвід роботи, технічні навички та досягнення.
- Подальший аналіз відповідей допоможе скласти психологічний портрет, визначити сильні та слабкі сторони, а також мотивацію до роботи.

2. Неструктуровані бесіди:

- Використання неструктурованих бесід, де ІТ-спеціаліст може вільно висловлювати свої думки та досвід.
- Це може розкрити більше інформації про особистісні риси, цінності та мотивацію, а також допоможе створити більш глибокий психологічний портрет.

3. Складні кейси та сценарії:

- Задавання ІТ-спеціалісту складних кейсів або сценаріїв, щоб оцінити його рішення, аналітичні здібності та реакцію на стресові ситуації.
- Це може допомогти визначити, наскільки ефективно він може вирішувати реальні проблеми на робочому місці.

4. Мотиваційні інтерв'ю:

- Питання про мотивацію, цілі та амбіції ІТ-спеціаліста в галузі ІТ.
- Визначення того, що драйвить спеціаліста до досягнення успіху та які цілі він прагне досягти.

5. Оцінка міжособистісних навичок:

- Питання про комунікаційні навички, здатність до співпраці та вирішення конфліктів.
 - Вивчення того, як спеціаліст взаємодіє з колегами, клієнтами чи підлеглими.
6. Дослідження культурного підходу:
- Питання про ставлення до різних культурних аспектів роботи, якщо ІТ-спеціаліст працює в міжнародному або кросфункціональному оточенні.

Аналіз робочої історії: Аналіз робочої історії є важливою частиною процесу створення психологічного портрету ІТ-спеціаліста, оскільки робочий досвід може дати багато важливої інформації про його навички, досягнення, стиль роботи і особистісні якості. Ось декілька ключових аспектів аналізу робочої історії:

1. Тривалість і місця роботи:
 - Потрібно вивчити робочу історію ІТ-спеціаліста, включаючи тривалість роботи на кожній попередній посаді та місця роботи (компанії, проекти).
 - Проаналізувати, наскільки стабільно спеціаліст працює на одній посаді та чи змінює місця роботи.
2. Опис обов'язків та відповідальностей:
 - Потрібно розглянути обов'язки та відповідальності, які були присвоєні ІТ-спеціалісту на кожній попередній роботі.
 - Подивитися, які технічні завдання він виконував, і чи мали вони великі вплив на результати проектів.
3. Досягнення та проекти:
 - Оцінка досягнення ІТ-спеціаліста на попередніх робочих місцях, такі як успішно завершені проекти, впровадження нових технологій чи зменшення часу відгуку на системні помилки.
 - Проаналізувати, які досягнення можуть свідчити про вміння спеціаліста працювати ефективно та досягати результатів.

4. Командні навички та співпраця:

- Проаналізувати, як ІТ-спеціаліст працював у команді на попередніх робочих місцях, чи був він лідером, чи активним учасником, які методи співпраці використовував.
- Потрібно розглянути його здатність до комунікації, вирішення конфліктів та спільної роботи з колегами.

5. Зміни та переходи в кар'єрі:

- Перегляд будь-яких змін в кар'єрному шляху ІТ-спеціаліста та обговорення їх причини.
- Проаналізувати, чи є якісь зразки в його кар'єрі, такі як періоди інтенсивного росту або стабільності.

6. Навчання та професійний розвиток:

- Потрібно розглянути, як ІТ-спеціаліст інвестував у свій професійний розвиток через навчання, сертифікації та участь у професійних групах чи конференціях.
- Вивчити, як ця інвестиція в навчання вплинула на його навички та компетенції.

Тестування навичок: Проведення тестів на технічні та професійні навички для оцінки рівня експертизи ІТ-спеціаліста. Ось кілька способів, які можна використовувати для тестування навичок ІТ-спеціаліста в контексті створення психологічного портрету:

1. Технічні завдання і завдання з програмування:

- Потрібно попросити ІТ-спеціаліста вирішити практичні завдання, пов'язані з його спеціальністю, наприклад, написати код, вирішити проблему з мережею чи налаштувати сервер.
- Оцінити, наскільки швидко та ефективно він впорався з завданнями.

2. Тести здібностей та логіки:

- Використання тестів, які оцінюють аналітичні та логічні здібності спеціаліста.

- Такі тести можуть допомогти визначити здатність ІТ-спеціаліста до розв'язання складних завдань і виявлення логічних підходів до проблем.

3. Тести професійної етики та культури:

- Оцінка знання та розуміння спеціаліста в області професійної етики, конфіденційності даних та інших важливих аспектів культури роботи в галузі ІТ.

4. Рішення практичних кейсів:

- Подати ІТ-спеціалісту реальні сценарії робочих ситуацій і попросити його надати рекомендації або прийняти рішення.
- Оцінити його аналітичні та проблемно-розв'язувальні навички.

5. Симуляції робочих обов'язків:

- Запропонувати ІТ-спеціалісту працювати з реальними інструментами, програмами чи системами, які він буде використовувати у своїй роботі.
- Поспостерігати, як він впорався з завданнями під час симуляції.

Портфоліо: Оцінка робіт та проектів, над якими працював ІТ-спеціаліст.

Портфоліо може допомогти покращити об'єктивність та повноту психологічного аналізу. Ось як можна використовувати портфоліо для створення психологічного портрету ІТ-спеціаліста:

1. Професійний досвід та проекти:

- Включення опису робочих проектів, в яких ІТ-спеціаліст брав участь, включаючи опис ролей, виконаних завдань і досягнень у кожному проекті.
- Демонстрація реальних результатів та досягнень, таких як розроблені програми, веб-сайти, системи або інші продукти.

2. Освіта та сертифікації:

- Включення інформації про освіту, курси, тренінги та сертифікації, які ІТ-спеціаліст успішно завершив.

- Вказання дат і отриманих навичок, які можуть бути важливими для роботи.
3. Демонстрація навичок та технічного досвіду:
- Включення прикладів коду, алгоритмів, скріншотів інтерфейсів або інших матеріалів, які відображають технічний рівень спеціаліста.
 - Показ популярних технологій, мов програмування або інших інструментів, якими користується спеціаліст.
4. Рекомендації та відгуки:
- Включення рекомендацій від колег, керівників чи клієнтів, які працювали з ІТ-спеціалістом на проектах.
 - Подання відгуків, які відображають особистісні та міжособистісні якості спеціаліста.
5. Професійні досягнення та нагороди:
- Вказання нагород, визнань та професійних досягнень, таких як участь у конференціях, публікації, участь у професійних спілках тощо.
6. Особистий розвиток і самоосвіта:
- Показ зусиль спеціаліста у самоосвіті, включаючи курси, книги, онлайн-ресурси та інші засоби, які допомагають покращити навички та знання.

Психологічні тести: Використання спеціальних психологічних тестів дозволяють отримати об'єктивну інформацію про різні аспекти особистості та психологічні характеристики. Однак важливо використовувати відповідні тести та методи, які спеціально призначені для оцінки професійних та особистісних аспектів ІТ-спеціалістів. Ось деякі психологічні тести та їх можливе використання:

1. Тести особистості:

- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI): Допомагає визначити особистісний тип особистості та представленість певних рис, які можуть впливати на робочий стиль та взаємодію з іншими.
- Big Five Personality Test: Оцінює п'ять основних аспектів особистості, таких як відкритість, екстраверсія, доброзичливість, дослідженість і емоційна стійкість.

2. Тести здібностей і навичок:

- IQ-тести: Вимірюють загальний інтелектуальний рівень та аналітичні здібності.
- Тести здібностей в області програмування або інших ІТ-навичок: Оцінюють технічні здібності та навички, які є важливими для роботи в галузі ІТ.

3. Тести мотивації та інтересів:

- Strong Interest Inventory: Визначає інтереси та попередній досвід у різних професійних областях.
- Тести мотивації до досягнення: Допомагають визначити, що мотивує ІТ-спеціаліста до досягнення в роботі та професійному розвитку.

4. Тести стресостійкості та емоційного стану:

- Міні-індекс стресостійкості (Mini-ISS): Визначає рівень стресостійкості та здатність впоратися зі стресом.
- Депресія та тривожність: Допомагають виявити ознаки депресії або тривожності, які можуть впливати на професійну діяльність.

360-градусні огляди: Збір фідбеку від колег, керівників та підлеглих ІТ-спеціаліста, дозволяють отримати багатогранну інформацію про особистість та професійний стиль спеціаліста з різних джерел і точок зору. Ось як 360-градусний огляд може бути використаний:

Оцінка від керівника:

- Керівник може оцінити професійні навички та компетенції ІТ-спеціаліста, які він виявив під час виконання робочих обов'язків.

- Керівник може висловити своє бачення сильних і слабких сторін спеціаліста, а також рекомендації для подальшого розвитку.

Оцінка від колег:

- Колеги можуть поділитися своїми враженнями від співпраці з ІТ-спеціалістом, його комунікаційними навичками, здатністю до спільної роботи та співпраці.
- Вони можуть також вказати на сильні сторони та особисті якості спеціаліста, які вони вважають значущими.

Оцінка від підлеглих:

- Якщо ІТ-спеціаліст має підлеглих або керує командою, їхні відгуки можуть розкрити стиль керівництва, здатність до мотивації та сприйняття спільних завдань.
- Підлеглі можуть також висловити свої очікування та потреби від ІТ-спеціаліста як керівника.

Самооцінка спеціаліста:

- ІТ-спеціаліст може заповнити самооцінку, де він оцінює свої навички, досягнення та перспективи професійного розвитку.
- Це може допомогти визначити, як сам спеціаліст оцінює свої сильні та слабкі сторони.

Зовнішні консультанти або експерти:

- Важливим елементом 360-градусного огляду може бути залучення зовнішніх консультантів або експертів, які можуть надати нейтральну та об'єктивну оцінку спеціаліста.

SWOT-аналіз (аналіз сильних сторін, слабких сторін, можливостей і загроз) буде корисним інструментом в створенні психологічного портрету ІТ-спеціаліста, особливо в контексті їхньої професійної кар'єри та особистісного розвитку.

Сильні сторони (Strengths):

- Виявлення і документація сильних сторін особистості ІТ-спеціаліста, такі як технічні навички, креативність, продуктивність, ефективність роботи в команді тощо.
- Оцінка, як ці сильні сторони впливають на їхню професійну кар'єру та особистісний успіх.

Слабкі сторони (Weaknesses):

- Виявлення слабких сторін ІТ-спеціаліста, такі як недоліки в комунікації, відсутність певних навичок, низька стресостійкість тощо.
- Розгляд можливостей для покращення цих слабких сторін які можуть бути використані для подальшого професійного росту.

Можливості (Opportunities):

- Зосередження на можливостях, які можуть відкритися перед ІТ-спеціалістом, наприклад, нові проекти, технологічні тренди, можливості для навчання та розвитку кар'єри.
- Визначення, які з цих можливостей відповідають їхнім цілям та мотивації.

Загрози (Threats):

- Розгляд можливих загроз для ІТ-спеціаліста, такі як зміни в ринкових умовах, конкуренція, технологічні ризики тощо.
- Роздум над тим, як можна підготувати чи зреагувати на ці загрози, щоб зберегти стабільність та успішність у роботі.

Після збору інформації за допомогою цих методів і інструментів можна створити комплексний психологічний портрет ІТ-спеціаліста, який допоможе краще зрозуміти їхні потреби, мотивацію та потенціал для професійного розвитку. Важливо враховувати, що створення психологічного портрету вимагає професійної кваліфікації та великого досвіду в галузі психології. Також потрібно дотримуватися етичних стандартів та забезпечувати конфіденційність даних, отриманих в процесі аналізу.

1.3. Структура команди в ІТ-сфері

Команда - це група людей, які спільно працюють над спільною метою або завданням. У команді кожен член може мати свої власні ролі, обов'язки та вміння, але вони співпрацюють та взаємодіють, щоб досягнути спільного цілі.

Ефективна команда володіє певними характеристиками, такими як взаємодопомога, спільна відповідальність, взаємоповага та спільна спрямованість. Команди можуть бути залучені до виконання різних завдань і завдяки синергії, яка виникає від їхньої спільної роботи, часто досягають кращих результатів, ніж окремі індивіди. Командна робота важлива в бізнесі, спорті, освіті та багатьох інших сферах життя для досягнення спільних цілей і розв'язання складних завдань.

Що таке "Ідеальна команда"?

Це колектив, де кожен фахівець працює на загальний результат, поважає інтереси інших та цінує свою компанію. Успіх у сфері ІТ значно залежить від спрямованої роботи всієї команди.

Багато керівників прагнуть до цього, але досягти цілі вдається не всім. Існує безліч рецептів для формування успішної та професійної команди в галузі інформаційних технологій. І, хоча ідеал принципово недосяжний, потрібно прагнути до нього.

Інформаційні технології (Information Technology) з 90-х років минулого століття вважаються найбільш передовим та стрімко розвиваються напрямом у всій світовій економіці. Створення ефективної команди в ІТ-сфері має кілька специфічних особливостей та залежить від регіональної належності, конкретної сфери діяльності та масштабу проекту [9].

Серед численних особливостей можна виділити деякі загальні риси:

- На ринку, дивно, але існує дефіцит висококваліфікованих ІТ-спеціалістів. Окрім великої кількості програмістів, тестувальників, системних адміністраторів та веб-дизайнерів, дуже мало справжніх талановитих фахівців.

- Стартапи та малі підприємства в галузі ІТ, у відсутність великих бюджетних можливостей, змушені задовольнятися наймом працівників з низькою кваліфікацією.
- Велика текучість кадрів, пов'язана з тимчасовим та проектним характером діяльності більшості компаній.

Структура команди в ІТ-сфері може варіюватися в залежності від розміру компанії, специфіки проекту та його мети. Проте, загалом, команди в ІТ-сфері зазвичай мають наступні складові:

- Програмісти (розробники): Це фахівці, які відповідають за написання коду для реалізації програм або веб-сайтів. Вони можуть бути розділені на фронтенд-розробників (які працюють з клієнтською частиною) і бекенд-розробників (які працюють з серверною частиною).
- Тестувальники (QA-інженери): Вони відповідають за перевірку програм на наявність помилок і недоліків та забезпечення якості продукту. QA-інженери виконують тестування, автоматизують тести і забезпечують, щоб програми були надійними.
- Системні адміністратори: Ці фахівці відповідають за налаштування та підтримку інфраструктури, включаючи сервери, мережі, бази даних і забезпечують безпеку системи.
- Дизайнери: Графічні та веб-дизайнери створюють інтерфейси користувача, які виглядають привабливо та функціонально.
- Аналітики: Аналітики збирають та аналізують дані, щоб приймати рішення, покращувати продукти та прогнозувати тенденції.
- Менеджери проектів: Вони керують командою, визначають завдання, графіки та ресурси, необхідні для завершення проекту вчасно і в межах бюджету.

- Девопс-інженери: Ці фахівці поєднують розробку та ІТ-операції, забезпечуючи автоматизацію процесів розробки і впровадження програм, що покращує продуктивність і надійність.
- Технічна підтримка: Вони відповідають за вирішення проблем користувачів та надання технічної допомоги.

Це лише загальна структура команди в ІТ-сфері, і вона може бути модифікована відповідно до конкретних потреб проекту та організації. Різні ролі співпрацюють разом, щоб розробити та підтримувати програмне забезпечення чи ІТ-проекти.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ

2.1. Теоретико-методологічні засади проведення емпіричного дослідження

Сьогодні найбільш популярними серед професій в сфері ІТ як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку інтелектуальної праці є такі: веб-розробник (web developer), мобільний розробник (mobile developer), архітектор бази даних (database architect), розробник ігор (Gamedev) майстер, юзабіліті-фахівець (usability specialist) дослідник, SEO-спеціаліст (search engine optimization), системний архітектор (system architect), менеджер ІТ-проекту (IT Project manager). Популярність та комфортні умови праці, особистісний розвиток, широкі перспективи, висока мотивація і звичайно ж знакові проекти, все це про сучасну сферу ІТ [17]. Існують загальноприйняті уявлення, відповідно до яких професія програміста – «інтелектуально орієнтована», тобто вимагає високого рівня розвитку інтелектуальних здібностей та низки особливостей мислення зокрема критичності, гнучкості, системності, абстрактності, здатності до швидкого засвоєння нового матеріалу та інших [16] Так, дослідники описують психологічний портрет “ідеального” програміста до структури якого увійшли такі якості:

- 1) наполегливість/пасивність: наполеглива людина володіє необхідною для виконання роботи ініціативою;
- 2) інтровертність/екстровертність: при колективному співробітництві й при взаємодії з користувачем сприятливим є дружній стиль взаємин;
- 3) висока/низька мотивація: особистості з високим рівнем мотивації здатні виконувати надскладні завдання;
- 4) внутрішня/зовнішня керованість: особистості з вираженою внутрішньою керованістю намагаються підкорити собі обставини;
- 5) висока/низька збудливість: помірний рівень збудливості сприяє підвищенню продуктивності;

- 6) висока/низька терпимість до невизначеності: розробники повинні вміти працювати в умовах, коли чітко встановлене невелике число фактів або компонентів;
- 7) вміння приймати рішення при обмежених вхідних даних, при цьому мати схильність до деякого ризику;
- 8) скромність: гарний програміст не повинен занадто самовпевнено ставитися до якості своїх програм;
- 9) здатність долати стрес: у випадках відставання від планових строків потрібна здатність добре працювати у стресовій ситуації [8; 21].

При відборі, доцільних для використання у нашому дослідженні, методів ми керувались основними вимогами, що ставляться для будь-яких емпіричних дослідів, а саме: зіставлення результатів, всебічності та об'єктивності методів [15]. Принцип об'єктивності дослідження вимагає, щоб усі можливі явища вимірювались у тісному поєднанні з внутрішніми умовами та зовнішніми причинами, під час яких вони виникають, це створює умови для незалежного одержання та трактування даних психодіагностики від особи, котра проводить експеримент.

Аналіз методологічних засад нашого дослідження впливу ЗМІ на психіку жінок дає зрозуміти наступне, у процесі проведення зазначеної діагностики у осіб, що проводять дослід, є можливість застосовувати наступні методи:

- спостереження,
- анкетування,
- порівняння,
- порівняльний аналіз отриманих даних.

Дослідження складається з двох частин: теоретичної та емпіричної. В теоретичній частині було проведено ґрунтовний аналіз науково-психологічної літератури. В емпіричній частині розроблено та реалізовано анкетування та інтерпретація отриманих результатів.

Вибірка дослідження складається з 11 респондентів віком від 18 років та старше, середній віковий діапазон від 25 до 29 років.

Нами було розроблене авторське анонімне анкетування «Портрет ІТ-спеціаліста», що дає нам розуміння специфічних характеристик та особливостей інформаційних технологій спеціалістів. Анкетування в сучасному світі, зазвичай аналізує велику кількість людей, які дають відповіді на запитання з анкети. Такий метод реалізації дослідження не дає чіткого відношення «причина - наслідок», проте з'ясовує асоціації.

Перевагою його є можливість легкого та швидкого отримання масового матеріалу. Недоліком постає відсутність персональної комунікації з піддослідними, що унеможлиблює варіювання характеру питань в залежності від наданих ним відповідей.

Для проведення експериментальної частини було задіяно наступні методики:

1. Тест Ейзенка на екстраверсію-інтроверсію;
2. Мотивація успіху та страх невдачі А. Реан;
3. Методика діагностики рівня соціально-психологічної адаптації К.Роджерса та Р. Даймонда;
4. Розроблене авторське анкетування «Портрет ІТ-спеціаліста».

На визначення ступінь екстраверсії або інтроверсії особистості ми звернулися до тесту Ейзенка. Він складається з питань, спрямованих на визначення, наскільки особа схильна до соціальних інтеракцій та які аспекти її поведінки характеризуються зовнішньою активністю або внутрішньою рефлексією.

Також вкрай доречним було використання теорії Реано, яка дала можливість краще розуміти те, як мотивація впливає на рішення та поведінку. Методика діагностики рівня соціально-психологічної адаптації К.Роджерса та Р. Даймонда дозволила оцінити рівень соціальної адаптації особистості та ідентифікувати можливі області, в яких вона може потребувати додаткового підтримки чи розвитку навичок.

На основі вищезазначених методик та визначених завдань нашого дослідження нами було розроблено авторський опитувальник «Портрет ІТ-спеціаліста».

Отже, процес дослідження особистісних рис ІТ-фахівців може допомогти краще розуміти характеристики та властивості осіб, які працюють у галузі інформаційних технологій, а також вибрати кращі підходи в управлінні персоналом.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження. Ментальна карта команди ІТ

При дослідженні екстраверсії-інтроверсії показники від 0 до 10 свідчать про те, що людина є інтровертом; 11-14 – амбавертом, 15-24 – екстравертом. “Чистих” екстравертів та інтровертів практично не буває, але всі ми займаємо в цьому діапазоні певну позицію, ближчу до того чи іншого полюса. Аналізуючи результати, наскільки ІТ-спеціалісти нашої команди схильні до екстраверсії (соціальної активності) або інтроверсії (схильності до внутрішньої рефлексії), використовуючи тест Ейзенка, ми робимо висновок, що більшість працівників схильні до інтроверсії.

Емоційні реакції людини можна розрізнити, виходячи, зокрема, з того, наскільки в них врівноважені чи неврівноважені процеси збудження та гальмування. Врівноважена людина здатна контролювати свої емоційні прояви, володіти ними. Саме це і визначає рівень емоційної стабільності людини.

Показник “емоційна стабільність-нестабільність” біполярний і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, що характеризуються надзвичайною емоційною стійкістю, чудовою адаптованістю (показник 0 – 12), а на іншому – надзвичайно знервований, нестійкий і погано адаптований тип (показник 12 – 24).

Фактори екстраверсія-інтроверсія й нестабільність-стабільність (нейротизм) вважають незалежними, і в сполученні вони можуть характеризувати той чи інший тип особистості.



Рис. 2.1. Шкали інтроверсії-екстраверсії, емоційної стабільності-нестабільності

Під час анкетування (Додаток А) було визначено, що в команді переважають флегматики (42%). Цей тип темпераменту характеризується спокійністю та рівновагою. Флегматики схильні до збереження емоційного контролю і мають стійкий рівень емоційної стійкості.

Таблиця 2.1.

Результати особистісного опитувальника Г. Айзенка

Тип темпераменту	Кількість працівників	Відсотки
Сангвінік	3	25%
Холерик	2	17%
Флегматик	5	42%
Меланхолік	2	17%

Для побудови психологічного портрету команди нами було проведено авторське анкетування з використанням елементів методик діагностики соціально-психологічної адаптації. Учасниками дослідження були працівники різного віку (загалом 12 осіб).

Під час анкетування (Додаток В) було уточнено вік співробітників. У опитуванні прийняло участь 42% співробітників віком від 21-25 років, 33% віком від 26-30, 17% віком від 31-35 років, 8% віком від 36-40.

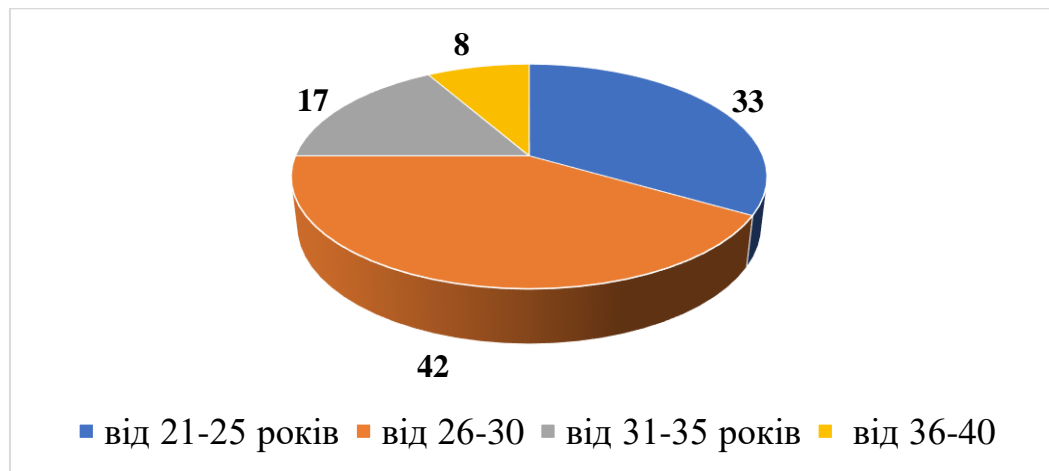


Рис.2.2. Вікова група учасників дослідження

З чого ми можемо зробити висновок, що молодші учасники команди можуть бути більш гнучкими та здатними до швидкої адаптації до змін в робочих умовах. Вони можуть бути схильними до спроб нових методів та підходів.

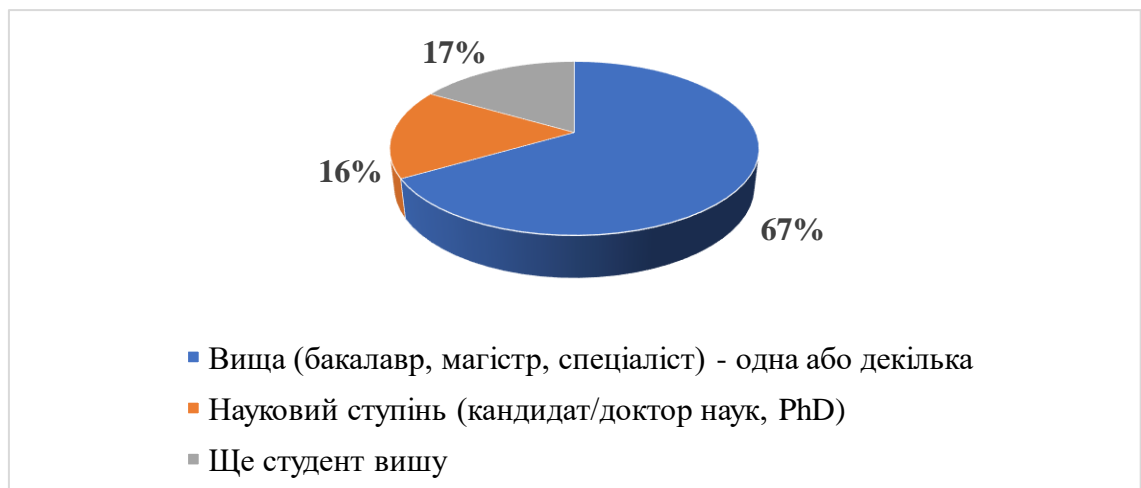


Рис.2.3. Освіта учасників дослідження

Рівень освіти великою мірою залежить від конкретної посади та цілей кар'єри. 83% айтивців усе ж її здобули (дехто — навіть кілька ВО чи науковий ступінь), ще 17% вчаться у виші. Оскільки ІТ - це сфера, яка постійно розвивається, саморозвиток і навчання новим технологіям і інструментам є важливими. ІТ-спеціалісти часто навчаються самостійно через онлайн-курси,

практичні завдання та участь у проектах (ними користуються 60% респондентів).

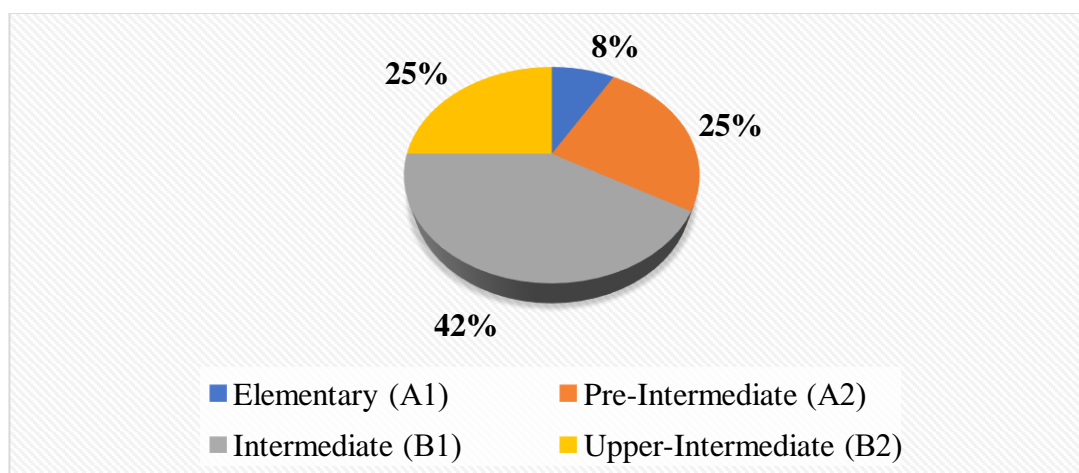


Рис.2.4. Рівень англійської

Найкраще знають англійську фахівці, які постійно спілкуються із замовниками та клієнтами (25%). Команда з високим рівнем англійської мови може бути більш відкритою до міжнародної співпраці з іншими командами та організаціями. Рівень англійської мови впливає на здатність команди отримувати доступ до глобальних ресурсів, таких як література, онлайн-курси та інші матеріали, які зазвичай представлені англійською мовою. В інших випадках важливо активно працювати над підвищенням рівня англійської мови в команді для покращення ефективності співпраці.



Рис.2.5. Софт скіли учасників команди

Потрібен розвиток soft skills (навички спілкування, вміння знайти підхід до колег та клієнтів). Тобто просто сидіти у закуточку не вийде: від ІТ-фахівців вимагається вміння працювати у команді. Щодня доводиться взаємодіяти з колективом: зустрічі, переговори, дзвінки. Крім того, мало створити продукт, потрібно вміти його презентувати, відстоювати думку, пояснювати логіку. Тому нашій команді потрібно краще розвивати софт скіли.

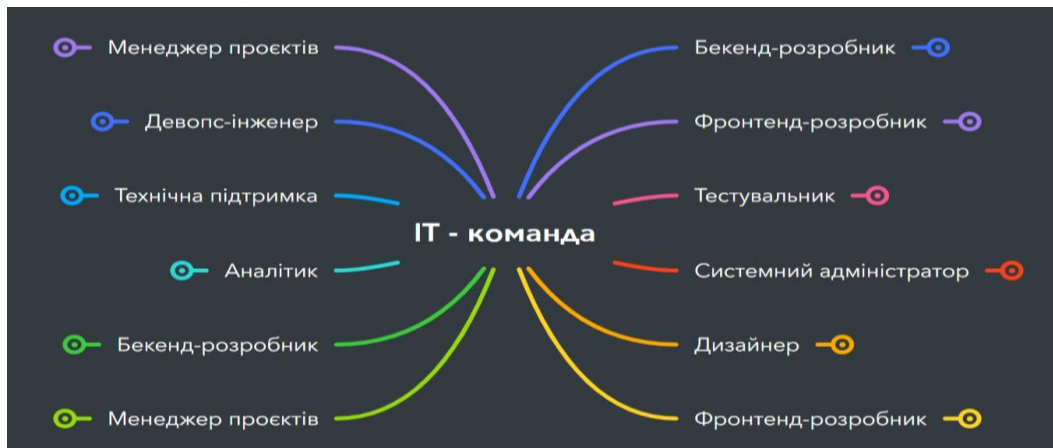


Рис.2.6. Структура ІТ-команди

За допомогою ментальних карт Рис.2.6. ми зобразили структуру нашої команди. Ментальна карта - це інструмент, який допомагає візуалізувати структуру та функції команди ІТ. Вона може бути корисною для учасників команди та керівництва, щоб краще розуміти ролі та взаємодію між членами команди. Команда складається з 12 учасників: менеджер проєктів, 2 бекенд-розробника, 2 фронтенд-розробника, девопс-інженер, дизайнер, тестувальник, системний адміністратор, аналітик, технічна підтримка.

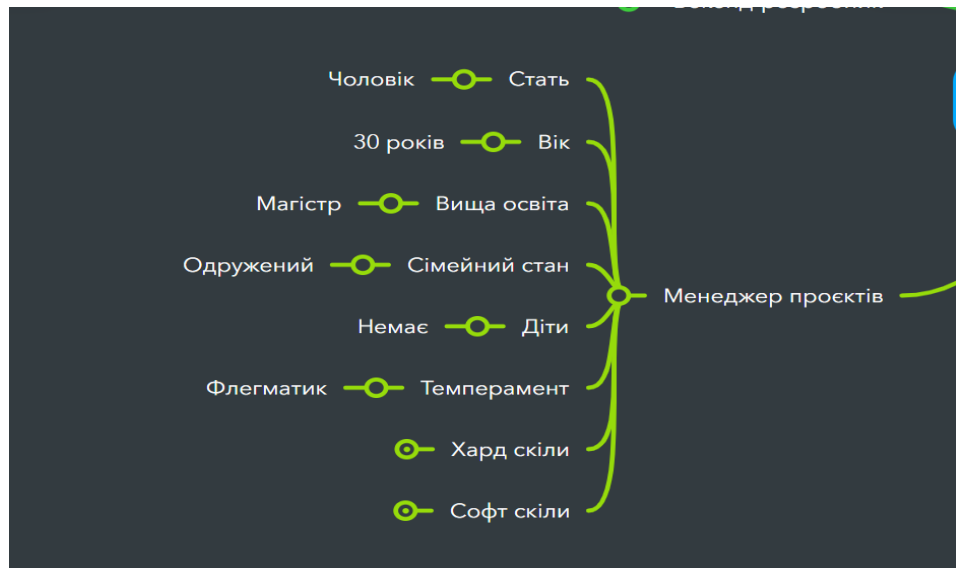


Рис.2.7. Психологічний портрет проєктного менеджера

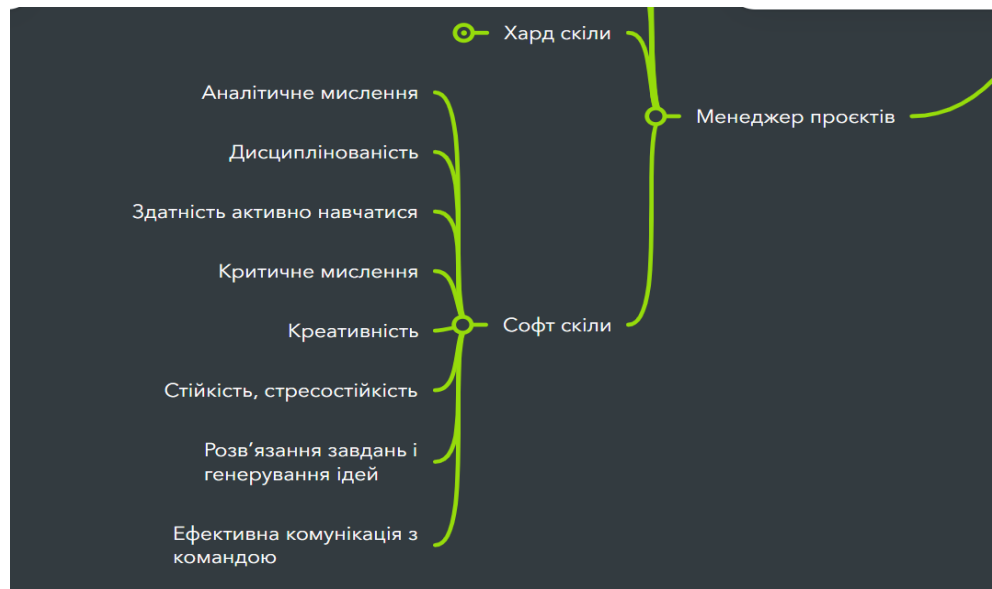


Рис.2.8. Психологічний портрет проєктного менеджера

Розглянемо психологічний портрет особистості на прикладі проєктного менеджера нашої команди:

Ім'я: Олександр

Вік: 30 років

Основні особистісні риси:

1. Стресостійкість: Олександр - це особистість, яка легко впорається з великими навантаженнями та стресовими ситуаціями.

2. Аналітичний розум: Він має розвинені аналітичні здібності та вміє докладно аналізувати проблеми.
3. Комунікативність: Олександр володіє високим рівнем комунікативності та може ефективно спілкуватися з командою та клієнтами.
4. Креативність: Він є творчою особистістю, завжди готовий запропонувати нестандартні рішення.

Основні навички:

1. Технічні навички: Олександр має глибокі технічні знання в галузі ІТ та може працювати з різними технологіями.
2. Управління проектом: Він має досвід управління проектами та вміє планувати, виконувати та моніторити їхнє виконання.
3. Аналіз та вирішення проблем: Олександр - відмінний аналітик та може швидко вирішувати технічні проблеми.
4. Керування ресурсами: Він вміє ефективно розподіляти ресурси, включаючи бюджет та персонал.

Особистісні якості:

1. Лідерська: Олександр є природнім лідером, здатним мотивувати та надихати команду на досягнення спільних цілей.
2. Самостійність: Він може працювати незалежно та приймати важливі рішення в умовах великої відповідальності.
3. Адаптабельність: Олександр готовий до змін і легко адаптується до нових технологій та умов.
4. Відповідальність: Він завжди виконує свої обов'язки відповідально та надійно.

Психологічний портрет Олександр, проектного менеджера в галузі ІТ, показує основні особистісні риси, навички та якості, які роблять його успішним у цій галузі.

2.3. Модель оптимізації ефективності ІТ-команди

Важливість оптимізації ефективності ІТ-команди полягає в здатності досягати кращих результатів, зменшувати витрати, підвищувати якість продукту, залучати та утримувати таланти, отримувати конкурентні переваги та реагувати на зміни швидше та ефективніше. Модель оптимізації ефективності ІТ-команди включає в себе ряд стратегічних та організаційних підходів для досягнення найкращих результатів у роботі команди.

1. Розподіл ролей на основі психологічних особливостей:

- Використання інформації з психологічних портретів для кращого розподілу обов'язків і ролей в команді.
- Кожен член команди має працює в галузі, де йому найбільше підходить з огляду на його особистісні особливості та навички.

2. Мотивація та нагороди:

- Врахування індивідуальних мотиваторів кожного члена команди.
- Застосування систему мотивації та нагород, яка відповідає особистісним потребам та цілям кожного учасника.

3. Розвиток навичок:

- Забезпечення можливості для професійного розвитку та навчання з урахуванням індивідуальних потреб і цілей кожного члена.

4. Управління конфліктами:

- Використання знання про особистісні особливості та психологічні особливості членів команди для ефективного вирішення конфліктів.

5. Комунікація:

- Забезпечення ефективного обміну інформацією, враховуючи особливості комунікативного стилю кожного учасника.

6. Аналіз та оцінка:

- Регулярна оцінка, як впливає використання психологічних портретів на ефективність команди.
- Внесення корективи до стратегії оптимізації на основі результатів.

7. Спільнота та підтримка:

- Створення атмосфери співпраці та підтримки всередині команди.

Ця модель базується на індивідуальних особистісних рисах та потребах кожного члена команди, які виокремлені в психологічних портретах. Ця модель сприяє створенню більш гармонійної та продуктивної ІТ-команди, де кожен член відчуває підтримку та можливість розвиватися відповідно до своїх індивідуальних особливостей. А також сприяє збалансованому та ефективному функціонуванню команди в ІТ-галузі, дозволяючи використовувати індивідуальні сильні сторони для досягнення спільних цілей. Оптимізація ефективності ІТ-команди - це незавершений процес, який вимагає постійного вдосконалення та адаптації.

ВИСНОВКИ

Під час дослідження психологічного портрету команди вивчаються особистісні риси, мотивація, комунікаційні навички, стресостійкість. Це допомагає визначити сильні та слабкі сторони команди, а також розробити стратегії для покращення спільної роботи та досягнення кращих результатів. Порозуміння психологічних аспектів може покращити співпрацю, мотивацію та продуктивність команди, а також сприяти більш успішному виконанню проектів у сфері ІТ і програмування.

Дослідження в цьому напрямку вимагає обрання відповідних теоретико-методологічних засад, правильного вибору методів дослідження, аналізу та інтерпретації даних. Результати дослідження можуть бути використані для покращення роботи ІТ команди та сприяти подальшому розвитку організації.

Після побудови психологічного портрету ІТ-команди можна зробити наступні висновки:

1. Розуміння індивідуальних рис: Аналіз психологічних портретів допомагає лідерам команди краще розуміти індивідуальні риси кожного члена, включаючи стилі роботи, мотивацію та сильні сторони.
2. Співпраця та комунікація: Знання психологічних особливостей членів команди сприяє покращенню комунікації та співпраці всередині групи.
3. Мотивація та розвиток: Здатність пристосовувати завдання та ролі відповідно до психологічних характеристик членів команди сприяє їхній мотивації та розвитку.
4. Створення гармонійного середовища: відомість про психологічні особливості дозволяє лідерам створити гармонійне та підтримуюче середовище, де кожен член може розкрити свій потенціал.
5. Ефективність та результати: Психологічний підхід до керування командою може покращити ефективність та результати проектів, оскільки враховує індивідуальні особливості членів команди.
6. Залучення та утримання талантів: Розуміння психологічних потреб та амбіцій членів команди сприяє їхньому залученню та утриманню.

В цілому, побудова психологічного портрету ІТ-команди є важливим кроком для досягнення максимальної продуктивності та успіху в роботі команди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васютинський В. Інтеракційні виміри особистісного і соціального буття. *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С. 8-19.
2. Горбунова В. В. Рефлексивна процедура дослідження здібностей обдарованої особистості: аналіз окремого випадку. Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару «Структура особистості обдарованої дитини у віковому вимірі» (20 жовтня 2010 р). К. : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2010. С. 68-72.
3. Горбунова В. В. Структура психосемантичного дослідження. *Соціальна психологія*. 2007. №1. С.170-178.
4. Дубравська Д. М. Основи психології : навч. посібник. Львів: Світ, 2001. 580 с.
5. Карамушка Л. М., Філь О.А., Михайленко В.О. Технологія психологічної підготовки працівників системи державної служби до роботи в команді. *Вісник Чернігівського держ. пед. ун-ту імені Т. Г. Шевченка ; Серія «Психологічні науки»*. Чернігів : ЧДПУ, 2009. Вип. 74. Том 1. С. 204-212.
6. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості : монографія. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. 512 с.
7. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціальнопсихологічний аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія». К., 2001. 37с.
8. Кутас М. С. Розвиток професійно значущих якостей майбутнього фахівця з управління проектами засобом соціально-психологічного тренінгу. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. Вип. 40. К. Алчевськ : ЛАДО, 2014. С. 60 – 65.
9. Ложкін Г. В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації. *Соціальна психологія*. 2005. № 6 (14). С. 52-58.

- 10.Музыка О. Л. Ціннісна когнітивна складність у дослідженні творчо обдарованої особистості. *Наука і освіта*. 2007. № 4-5. С. 118-121.
- 11.Музыка О. Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова; Серія «Психологічні науки»*. К. : НПУ, 2005. Вип. 6 (30). Ч. I. С. 137-143.
- 12.Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях : монографія. К. : Міленіум, 2008. 484 с.
- 13.Найдьонова Л. А. Психологія рефлексії на межі тисячоліть: основні тенденції розвитку. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 26 (29). С. – 52-64.
- 14.Ніконова О. Ю. Порівняльна характеристика корелятивів співзалежності у чоловіків та жінок. *Вісник Чернігівського нац. пед. ун-та ім. Т. Г. Шевченка Серія «Психологічні науки»*: ЧДПУ, 2010. Вип. 82. Т.2. С. 81-85.
- 15.Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: посібник. К.: Академвидав, 2003. 448с.
- 16.Петренко А. В. Формування психологічного портрету особистості під час професійного добору кандидата. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд* 2021. С.49-56.
- 17.Стасюк М. М. Особливості емоційної сфери ІТ-спеціалістів. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. V (59). Issue: 134. 2017. S. 82-86.
- 18.ТОП 8 обраних професій в сфері ІТ: за версією COSMONOVA|NET. URL: https://cosmonova.net/ua/page/top_eight_it
- 19.Третяченко В. В. Колективні суб'єкти управління : монографія. К. : Абрис, 1989. 586 с.
- 20.Третяченко В. В. Управлінські команди: методологія та теорія, формування і розвиток. Луганськ : Видавництво Східноукраїнського нац. ун-ту ім. Володимира Даля, 2004. 300 с.

- 21.Філь О. А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2006. 20 с.
- 22.Шнайдер О. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка»*. Випуск 26. 2014. С. 144 – 148.
- 23.Щотка О. П. Гендерна психологія. Харків: Торсінг, 2019. 261 с.
- 24.Adair J. The concise Adair on teambuilding and motivation. London : Thorogood, 2004. 144 p.
- 25.Athanasaw Y. A. Team characteristics and team member knowledge, skills, and ability relationships to the effectiveness of cross-functional teams in the public sector. *International Journal of Public Administration*. 2003. Vol, 26 (10-11). pp. 1165-1203.
- 26.Bahbouh R. New tool for analysis and visualization of teams and populations: Sociomapping. *International Journal of Psychology, Abstracts of the XXIX International Congress of Psychology*. 2008. Vol. 43 (3-4). pp. 43.
- 27.Borman W. C. Motowidlo S. J. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*. 1997. Vol. 10. pp. 99–109.
- 28.Delise L. Gorman C. A., Brooks A. M., Rentsch J. R., Steele-Johnson D. The effect of team training on team outcomes: A meta-analysis. *Performance Improvement Quarterly*. 2010. Vol. 22 (4). pp. 53-80.
- 29.Feyerherm A. E., Cheryl L. R. Emotional intelligence and team performance: The good, the bad and the ugly. *The International Journal of Organizational Analysis*. 2002. Vol. 10 (4). pp. 343-362.

30. Fisher S. G., Hunter T. A., Macrosson W. D. K. The structure of Belbin's team roles. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1998. Vol. 71 (3). pp. 283-288.
31. Furnham A. Steele H., Pendleton D. A psychometric assessment of the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1993. Vol. 66 (3). pp. 245–257.
32. Furnham A. Steele H., Pendleton D. A response to Dr. Belbin's reply. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1993. Vol. 66 (3). pp. 261-261.
33. Gagné M. Self-determination theory and work motivation / Marylène Gagné, Edward L. Deci // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – pp. 331–362.
34. Glew D. Personal Values and Performance in Teams: An Individual and Team-Level Analysis. *Small Group Research*. 2009. Vol. 40 (6). pp. 670-693.
35. Howe N., Strauss W. *Millennials rising: the next great generation*. NY : Vintage Books, 2000. 432 p.
36. Katzenbach J. R. Smith D. K. *The wisdom of teams: creating the high-performance organization*. New York : Ballantine Books, 1997. 409 p.
37. Klein K. Knight A. P., Ziegert J. C., Limd B. C., Jessica L. Saltz When team members' values differ: The moderating role of team leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2011. Volume 114. Issue 1. pp. 25–36.
38. Kuipers B. S. *Team development and team performance: Responsibilities, responsiveness and results* : Doctoral dissertation degree of Doctor of Philosophy; The University of Groningen. Ridderkerk, 2005. 157 p.
39. O'Boyle E. H. ,Humphrey R. H., Pollack J. M., Hawver T. H., Story P.A. The relation between emotional intelligence and job performance : a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2011. Vol. 32. pp. 788–818.

40. Petrides K. V., Pita R., Kokkinaki F. The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*. 2007. Vol. 98. pp. 273-289.
41. Rimanczy I., Turner E. Action reflection learning : solving real business problems by connecting learning with earning. Mountain View, Calif. : Davies-Black Pub., 2008. 253 p.
42. Wageman, R., Hackman R., Lehman E. The Team Diagnostic Survey: Development of an instrument. *Journal of Applied Behavioral Science*. 2005. Vol. 41. pp. 373-398.
43. West M. A. Effective teamwork : practical lessons from organizational research. Chichester, West Sussex ; Malden, MA : John Wiley & Sons, 2012. 312 p.

ДОДАТОК А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВИТИ
ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Приймак Каріна Сергіївна, учасниця освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету; принципів та правил академічної доброчесності; нульової толерантності до академічного плагіату; моральних норм та правил етичної поведінки; толерантного ставлення до інших;

дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;

оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;

використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності,

використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки ;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

01.09.2022



Каріна ПРИЙМАК

Анкета «Особистісний опитувальник (Г. Ейзенк)

Особистісний опитувальник (Г. Ейзенк)

Потрібно дати відповіді на питання, ставлячи "так" у випадку позитивної відповіді, "ні" – у випадку негативної.

kruiymak@ksu.kh.ua [Змінити обліковий запис](#)

Спільно не використовується

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

1. Ви часто відчуваєте потяг до нових вражень, потребу пережити сильні відчуття? *

ТАК

НІ

2. Ви часто потребуєте друзів, які зможуть вас зрозуміти, підтримати, послівчувати? *

ТАК

НІ

3. Ви вважаєте себе безтурботною людиною? *

ТАК

НІ

4. Вам дуже важко відмовитися від своїх намірів? *

ТАК

НІ

5. Ви обмірковуєте свої справи не поспішаючи і вважаєте за краще почекати, перш ніж діяти? *

ТАК

НІ

6. Ви завжди дотримуєтеся своїх обцянок, навіть якщо це вам не вигідно? *

ТАК

НІ

7. У вас часто бувають спади і піднесення настрою? *

Варіант 1

НІ

8. Ви швидко дієте й говорите і не витрачаєте багато часу на обмірковування? *

ТАК

НІ

9. У вас виникло коли-небудь почуття, що ви нещасна людина, хоча ніякої поважної причини для цього не було? *

ТАК

НІ

10. Ви здатні поборитися об заклад на будь-що? *

ТАК


НІ

Анкета «Портрет ІТ-спеціаліста»

Портрет ІТ-спеціаліста

Для того щоб ми могли скласти портрет ІТ-спеціаліста, дайте відповідь на наступні запитання.

krutimak@ksu.ks.ua [Змінити обліковий запис](#)

 Спільно не використовується

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

Скільки Вам років? *

Від 21-25;

Від 26-30;

Від 31-35;

Від 36-40;

Старше 41;

Яка Ваша стать? *

Чоловік

Жінка

Ваш сімейний стан *

Одружений/одружена

Співжиття

Вільний/вільна

Маю стосунки

Це особисте

Чи є у Вас діти? *

є

Ні

Це особисте

Яка у Вас освіта? *

Середня

Середня спеціальна

Ще студент вишу

Вища (бакалавр, магістр, спеціаліст) - одна або декілька

Науковий ступінь (кандидат/доктор наук, PhD)

Незакінчена вища

Чи приділяєте час самонавчанню? *

- Ні, у мене немає на це часу
- Проходжу онлайн чи офлайн курси/тренінги
- Читаю професійну літературу

Який у Вас рівень англійської мови? *

- Elementary (A1)
- Pre-Intermediate (A2)
- Intermediate (B1)
- Upper-Intermediate (B2)
- Advanced (C1)

Ваша посада *

Ваша відповідь: _____

Напишіть Ваші soft skills *

- Клієнтоорієнтованість
- Тайм-менеджмент та вміння розставляти пріоритети
- Навички комунікації та ведення переговорів
- Відповідальність
- Емпатія
- Креативність та дизайнерський погляд
- Адаптивність
- Готовність і бажання вчитися
- Вміння конструктивно сприймати критику та працювати над помилками
- Вміння працювати як самостійно, так і в команді
- Тривале фокусування
- Аналітичні здібності
- Уважність до деталей
- Терпимість до стресу
- Стратегічне мислення
- Вміння розв'язувати проблеми
- Логічне мислення
- Чесність
- Навички презентатора
- Інше: _____

Напишіть Ваші hard skills *

- Мови програмування
- Робота з базами даних
- Фреймворки
- Візуальні бібліотеки
- Робота з анімаціями
- Верстка адаптивного дизайну
- Кросс-браузерна сумісність
- Інше: _____

Чи задоволені Ви зарплатою? *

- Так
- Швидше так
- Ні

Чи плануєте змінити роботу? *

- Так
- Ще не визначився