

ІТ І ПСИХОЛОГІЯ: ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ НА РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено вплив людського фактору на розвиток інформаційних технологій. Визначено та проаналізовано особистісно-психологічні чинники ефективної діяльності організацій в сфері ІТ.

Ключові слова: особистість, інтернет, ІТ, організація, ІТ фахівці, організаційна поведінка

Abstract

The influence of the human factor on the development of information technologies has been studied. The personal and psychological factors of effective activity of organizations in the field of IT are determined and analyzed.

Key words: personality, internet, IT, organization, IT specialists, organizational behavior.

Вступ

Сучасне суспільство, не так давно ставши інформаційним і мережевим, стаючи в наш час соціомедійним і цифровим, змінюється. Внаслідок проникнення інтернету в усі сфери життя, відбувається значна зміна менталітету сучасної людини, практично повсюдне використання інформаційних технологій призводить до тих чи інших психологічних наслідків. У цих умовах важливо розуміти, яким чином зміни впливають на нашу особистість і суспільство, а з іншого боку, як людський, особистісно-психологічний фактор впливає на розвиток інформаційних технологій (ІТ).

Метою статті є дослідження впливу людського фактору на розвиток інформаційних технологій та визначення особистісно-психологічних чинників ефективної діяльності організацій в сфері ІТ.

Основна частина

Під інформаційними технологіями розуміється сукупність засобів і прийомів роботи з інформацією. До них відносяться як традиційні технології обміну інформацією: книговидавництва, бібліотечна справа, звичайні довідкові служби, пошта, телефон, телеграф та ін., так і сучасні методи, пов'язані з комп'ютеризацією суспільства. Під інформаційними технологіями в нашій роботі ми розуміємо технічні та програмні засоби, за допомогою яких виконуються різного роду операції по автоматизованій обробці інформації у будь-яких сферах людської діяльності із застосуванням комп'ютерної техніки. Ринок інформаційних технологій на сьогоднішній день динамічно розвивається, підвищується зрілість замовників, їх готовність до впровадження складних інфраструктурних рішень, що вимагають значної технічної підтримки, додаткового навчання, спеціалізованих знань і т.д. Отже є значний потенціал для ефективного використання сучасних інформаційних технологій в роботі організацій: є попит, є пропозиція, є кваліфіковані людські ресурси. До перспектив ІТ-ринку можна віднести наступне: все більше укрупнення; формування когорти ІТ-лідерів, які вирішили створити власний механізм контролю якості; формування когорти професійних замовників, які будуть інвестувати у власний персонал; закордонні інвестиції в ІТ, тобто вихід на біржові ринки, венчурні інвестори і т. д. Але найбільш важлива роль в розвитку ІТ належить людському, особистісно-психологічному чиннику.

Сфера ІТ сповнена парадоксів і протиріч. Чекаючи від комп'ютерних програм математичної точності, ми забуваємо про те, що їх роблять люди. А програми успадковують всі ті ж «риси характеру», які притаманні їх розробникам: педантичність, акуратність, мінливість, системність, надійність і т.д. Хороша команда працює єдиним злагодженим організмом, і продукт у неї виходить цілісний, стрункий, гармонійний. Якщо ж над програмним продуктом працює група людей, які

погано ладнають один з одним, то єдиного цілого не буде, системи не буде, буде просто набір різних частин, які не завжди поєднуються один з одним.

Широко поширена помилка: якщо взяти завдання і знайти крутих фахівців, то все вирішиться дуже швидко і ефективно. Про такі «дрібниці», як сумісність людей, психологічний стан, тип мислення – просто не дбають. Причому, це не злий намір, а просто про це ніхто не замислюється. А між тим важливо розуміти, що людський фактор в широкому сенсі цього слова може дозволити як «втягнути» проект, так і тим більше він здатний його поховати [1].

Як ви думаєте, скільки чистих технарів в природі? Було здійснено опитування, де наводилися результати опитування 11634 чоловік, різного віку [1]. Мета була одна – з'ясувати співвідношення гуманітаріїв і технарів. Причому дослідження проводилося в двох площинах: в одних людей опитували «ким ви себе вважаєте?», А в других пропускали через тести і виявляли відповідні здібності (рис. 1). Вийшла цікава статистика за результатами тестів на здібності: не гуманітарій і не технар – 8%; гуманітарій, але не технар – 28%; технар, але не гуманітарій – 8%; і технар, і гуманітарій – 31%; ті, хто має сумнів – 5%.

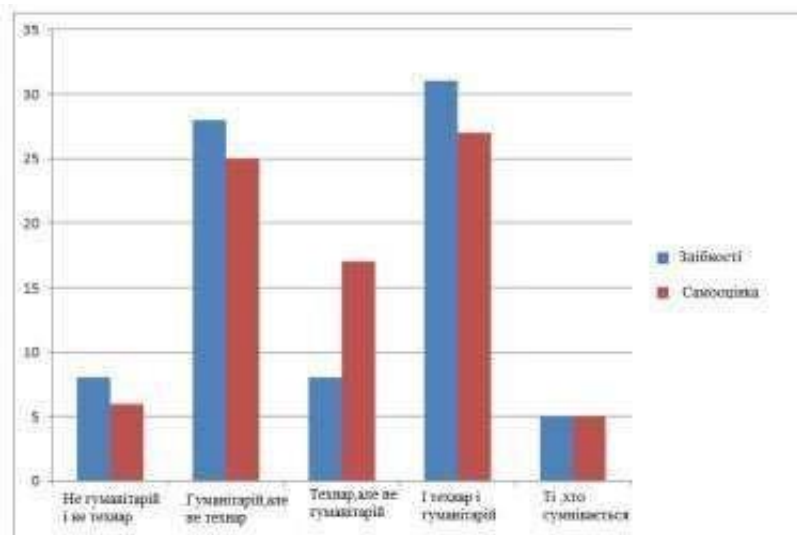


Рисунок 1 – Результати опитування

Як бачимо, чистих технарів, по тесту, всього 8%. А ось під час інтерв'ю 17% респондентів дали ствердну самооцінку «Технар, але не гуманітарій». Гуманітарії в свою чергу не помилились – їх самооцінка збіглася зі здібностями. Виходить, що навіть якщо ви вважаєте себе «чистим» технарем, цілком можливо, ви помиляєтеся.

Розглянемо більш докладно тематику ІТ фахівців і сферу їх діяльності. На даний момент все більш важливе місце в життєдіяльності суспільства відводиться різного роду організаціям і фірмам. Щоб ефективно управляти організацією, щоб правильно будувати свої взаємини з персоналом організації, необхідний певний набір знань і практичних навичок. Але слід знати, що кожна організація специфічна за своєю структурою, має свої традиції, права і обов'язки, історію і культуру. Також незаперечним є той факт, що свої особливості є і у кожної людини, яка працює в тій чи іншій організації. У той же час, є і багато загального в поведінці людей, включених в певні види діяльності в організації. Кожна людина в своїй біографії була або є частиною тієї або іншої групи. Більшість людей проводить, проживає в ній значну частину свого життя. Самопочуття і душевний стан, успіхи й невдачі людей багато в чому пов'язані з цими групами, в яких вони проводять свою діяльність.

Саме тому, потреба у вивченні питань, пов'язаних з особистісними і загальними особливостями поведінки персоналу в організаціях, сильно відчувається здебільшого у сучасних організаційних психологів, а також керівників різного рівня, менеджерів, фахівців в сфері управління персоналом та зв'язків з громадськістю. Поведінка суб'єкта в організації позначається саме специфікою групи, в якій він перебуває, і тільки потім його індивідуальними характеристиками і особливостями. Тому, існує велика необхідність в дослідженні проблем організаційної поведінки персоналу організацій.

Особливо, майже невивченою, є специфіка поведінки фахівців сфери інформаційних технологій. Систематизація наявних на сьогоднішній день наукових знань даної проблематики дозволяє нам

виділити наступні основні положення даної області: в енциклопедичному словнику «Управління персоналом» під поняттям організаційної поведінки розуміється «сукупність дій і вчинків індивіда по його адаптації до умов і вимог оточення» [2]. Однак, неможливо звести все різноманіття поведінки людини до його пристосування до чого-небудь. При цьому підході занижуються і слабо враховуються роль власної активності індивіда, його свобода, право вибору, можливості розвитку і самореалізації особистості. На думку І. Скопилатова і О. Єфремова, «організаційна поведінка, поряд з поведінкою когось-небудь (окремої людини і груп людей), має на увазі і поведінку, життєдіяльність, функціонування в цілому організації як певної системи, що включає в себе окремих людей і їх групи в якості елементів, але не обмежується ними, а на основі взаємодії елементів отримує новий якісний стан» [3]. Значуще місце в питанні вивчення організаційної поведінки займають такі питання, як психологічна структура та особистісні особливості працівників, їх ставлення до праці, мотивація, соціально-психологічні особливості і закономірності робочих колективів і груп, міжособистісна і міжгрупова взаємодія, конфлікти, управління і прийняття рішень, лідерство і влада, організаційна культура, управління поведінкою організації та її розвиток.

Сфера інформаційних технологій відрізняється стрімким розвитком, і для збереження набраного темпу, стають, все більш необхідні – висококласні фахівці. У той же час, фахівці повинні відповідати встановленим вимогам, без яких вони не зможуть успішно справлятися зі своїми професійними завданнями. Фахівці в першу чергу повинні мати схильності до математичних наук, інформатики та роботи з технікою, в тому числі з комп'ютерами. Їм необхідно мати аналітичний склад розуму, добру пам'ять і здатність працювати з великою кількістю інформації. Також незамінними якостями для всіх співробітників в даній області, незалежно від посади, є відповідальність, організованість, стресостійкість, вміння самостійно навчатися по спеціалізованій літературі. Варто зазначити, що вигляд ІТ-фахівця, який працював, десять років тому, істотно відрізняється від сучасного. Тепер це не мовчазний, зосереджена людина, яка не відриватися від комп'ютера весь робочий день, а комунікабельний співробітник, готовий до роботи в команді і прямого діалогу з клієнтами. Створюючи продукт, працівники ІТ-сфери орієнтуються на його майбутніх споживачів, тому добре знають інтереси і потреби своїх потенційних клієнтів.

Прогрес інформаційного суспільства ХХІ ст. багато в чому визначається прогресом інформаційних технологій. Саме з їх допомогою розробляються системи, що дозволяють спілкуватися багатьом людям у віддалених частинах планети, а також створюються складні програмні комплекси, що забезпечують злагоджену роботу великого числа промислових виробничих ланцюгів, які тим самих виявляються здатними замінити працю багатьох тисяч робітників. Особливості поведінки співробітників інформаційних технологій грають першорядну роль в успішній діяльності будь-якої сучасної організації. Це визначається складністю мотивації фахівців сфери інформаційних технологій, яка обумовлена, перш за все, особливостями їх праці. Дана праця є творчою, пов'язаною зі створенням нового продукту і тому вимагає максимальної мобілізації інтелектуальних ресурсів. Її важко виміряти або спланувати, вона майже не піддається поточному зовнішньому контролю і традиційному грошовому стимулюванню [3]. Результати праці та його якість, в більшій мірі, ніж в інших галузях економіки, залежать від свідомості співробітників, їх внутрішнього бажання ефективно працювати, створювати таку важливу для інформаційного суспільства продукцію.

Висновки

Таким чином, можна зробити висновок, що успішна робота сучасної організації в ІТ сфері дуже сильно залежить від ефективної та злагодженої роботи співробітників сфери ІТ, віддачі від кожного члена ІТ-команди, його високої мотивованості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. ІТ и психология. Человеческий фактор в парном программировании: почему многие не получают желаемого от его внедрения? [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://agilerussia.ru/methodologies/human_factor_novichkov/.
2. Данюк В. М. Управління персоналом / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков. – Краматорськ, 2013. – 666 с.
3. Особенности психологического здоровья IT-специалистов [Електронний ресурс] – Режим

доступу до ресурсу: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/60936/1/m_th_g.b.shulgin_2018.pdf.Бондаренко О. Ф.

Бажан Вікторія Михайлівна – студентка групи 2ПІ-19б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, email: bazhan.viktoriya@icloud.

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Bazhan Victoria M. – Department Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email:bazhan.viktoriya@icloud.com.

Supervisor: **Pryshak Nicolai D.** – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, VinnytsiaNational Technical University, Vinnitsa.