

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ИТ

Маковский С.С.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

*Агейко О.В. – кандидат технических наук,
доцент*

При управлении командой разработчиков менеджеры могут столкнуться с рядом типичных негативных психологических черт присутствующих разработчиков. В данной статье будет рассматриваться ряд таких черт и возможные причины их проявления.

В первую очередь необходимо обратить внимание на самоорганизующийся природу команд в сфере ИТ. Данное свойство обусловлено в первую очередь высокими требованиями к разработчикам в профессиональном плане, в частности большинство разработчиков обладают способностями к логическому мышлению и системному анализу. Также для ИТ сферы характерна работа с жесткими ограничениями по времени, что вынуждает в первую очередь оценивать коллег с точки зрения эффективности работы, оставляя множество личностных характеристик как не релевантных.

Однако описанные особенности приводят к культивации ряда черт, которые могут быть неправильно интерпретированы в менеджерском звене.

Одной из негативных черт является эгоизм. К сожалению зачастую из-за строго технического образования, разработчикам может не хватать подготовке в таких областях как эмоциональный интеллект, переговоры и другие социальные умения. Что может приводить к недопониманию как внутри команды, так и между командой и руководством. Такое может произойти, когда старший, более опытный программист, может в безапелляционной форме заставить молодого специалиста переделывать всю работу, без указания причины. Хотя это и может сэкономить время на разработку, за счет урезания времени на объяснение, это потенциально создает неблагоприятные шаблоны поведения, которые могут интерпретироваться как эгоизм или элементарная грубость. Крайне важно в данном случае проводить тренинги по тонкостям общения, а также специфические курсы такие как проведение код-ревью.

Для достижения максимально гибкой и эффективной работы команды необходимо создать корпоративную культуру пропагандирующую важность отзывов. Возможность каждого участника оставить отзыв о процессе, проекте или о других изменениях, позволяет обеспечить максимальную адаптацию и скорость реакции команды на изменения или недостатки процессов. Кроме возможности оставить отзыв необходимо, чтобы руководство могло правильно услышать голоса работников. Большое количество негативных отзывов могут создать впечатление о разработчиках, как о придирчивых людях. Однако крайне важно дать понять, что все отзывы будут рассмотрены и взвешены. Потому что игнорируя отзывы, можно сподвигнуть людей к апатии или к нарушению субординации.

Периодические сессии с использованием метода 360 градусов, могут позволить выявить слабые места требующие дополнительного внимания. Такие сессии подразумевают сбор отзывов от всего окружения сотрудника, в том числе: коллеги, начальство, подчиненные и клиенты. Также можно проводить самооценку, что может помочь выявить потенциальные пути развития сотрудника.

Нарушения субординации не обязательно вызван анти-бюрократическими убеждениями или гордостью. Условия работы подразумевают быструю реакцию, высокую техническую сложность и нацеленность на результат. В таких условиях максимальная эффективность достигается при минимальном контроле. Микроменеджмент или большое количество бюрократических процедур может вызвать нежелательные отчуждение разработчиков или вызовет пассивно-агрессивное поведение. Данную проблему довольно тяжело отследить, потому что эффективность падает постепенно, что на начальных этапах может быть даже не заметно.

Для обеспечения максимальной эффективности менеджмента, может быть применена практика назначения менеджеров из числа команды разработчиков. Понимание таких менеджеров нужд команды будет на порядок выше, чем менеджеры без технической подготовки.

Все вышеописанные подходы позволяют максимизировать работу команды разработчиков и избежать ряда возможных негативных последствий и разложения команды.

Список использованных источников:

1. Зуб, А.Т. *Управленческая психология: учеб. пособие* / А.Т. Зуб. – М.: Изд-во Люберцы: Юрайт, 2016. – 372 с.
2. Дикая, Л.Г. *Социальная психология труда: теория и практика* / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2010. – 442 с.