

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
Белорусский государственный университет  
информатики и радиоэлектроники

УДК 331.108.45:[004.42:005.953.2](476)

Гуринович  
Евгений Владимирович

Инновационные методики повышения работоспособности и эффективности  
работников IT-сферы

#### **АВТОРЕФЕРАТ**

на соискание академической степени магистра  
по специальности 1-59 80 01 – Охрана труда и эргономика

Магистрант  
Гуринович Евгений Владимирович

---

Научный руководитель  
Хлудеев Иван Иванович, кандидат  
биологических наук, доцент кафедры  
ИПиЭ

---

Минск 2020

## ВВЕДЕНИЕ

Для современного человека характерно стремление достигнуть наилучших результатов в выполняемой деятельности. Успех любого начинания основан на высоком уровне мотивации достижения, которая обуславливает целеустремленность и настойчивость индивида для достижения поставленной цели. Мотивация достижения выступает одним из важнейших условий самореализации и саморазвития личности, особенно в профессиональной деятельности.

Человек может по-разному относиться к своей жизни, своей личности, взаимоотношениям с другими, а также процессам, имеющим важное для него значение с точки зрения усвоенных ценностных представлений о «благополучной» внешней и внутренней среде, выражающейся в удовлетворенности ею, ощущении счастья. В современном обществе личность, стремящаяся к достижениям, на фоне повышения требований к специалистам, их компетентности, зачастую подвержена стрессу, негативным переживаниям, что отражается на психологическом благополучии. Без ощущения психологического благополучия невозможно достичь личностной успешности в системе «личность – среда».

Особый интерес представляет изучение взаимосвязи уровня мотивации достижения и психологического благополучия на примере сотрудников ИТ-сферы, как широко представленной профессиональной категории в нашей стране. Специалисты ИТ-сферы относятся к особой группе востребованных специалистов на рынке труда, которые имеют свои потребности и мотивы, а также субъективное представление о себе как успешной личности.

Изучение взаимосвязи уровня мотивации достижения и психологического благополучия на примере сотрудников ИТ-сферы важно, так как позволит определить пути повышения мотивации достижения и психологического благополучия. Феномен мотивации достижения изучали зарубежные психологи (Дж. Аткинсон, Б.Вайнер, Д.Макклелланд, Х. Хекхаузен, Х.Г. Хэлворсон, Т. Хиггинс и др.) и отечественные ученые (М.В. Буянова, А.В. Воронина, Т.О. Гордеева, Л.Я. Зобнина, В. А. Кручинин и др.).

В настоящее время проблема психологического благополучия становится все более актуальной в связи с широким распространением движения позитивной психологии во всем мире. Большой вклад в изучение психологического благополучия внесли Н. Брэдберн, Э. Динер, К. Рифф, М. Селигман и др. В последние годы повышается интерес к проблеме позитивного функционирования личности. Об этом свидетельствует рост

диссертационных исследований (П.П. Фесенко, Р.И. Шамянов), публикаций и статей (Н.А. Батурин, А.В. Воронина, Т.Д. Шевеленкова и др.).

Успех инноваций в профессиональной деятельности зависит не только от усилий их инициаторов, но и от характеристик восприятия новых установок, уровня инновационной готовности всех участников инновационного процесса. Необходимо развивать инновационную готовность как психическое и психосоциальное структурное образование, которое определяет общее отношение человека к реальности (объективной и социальной), ставит перед собой задачу разработать новые концепции, способы поведения и взаимодействия, психологическую готовность к реализации инновационного поведения.

Вместе с тем, открытым остается вопрос, существует ли связь между уровнем мотивации достижения и психологическим благополучием.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Цель исследования: выявить инновационные методики повышения работоспособности и эффективности у сотрудников ИТ сферы.

Объект исследования: работоспособность и эффективность сотрудников ИТ сферы.

Предмет исследования: методы повышения работоспособности и эффективности у сотрудников ИТ сферы.

Задачи исследования:

1. Провести исследование уровня мотивации достижения успеха и психологического благополучия сотрудников ИТ-сферы.
2. Предложить методику по повышению работоспособности и эффективности работников.
3. Оценить ожидаемый экономический эффект от внедрения мероприятия.

Теоретической основой исследования стали работы ученых, рассматривающих профессионализм, профессиональное становление личности, взаимовлияние личности и профессии, а также инновационную деятельность в профессии (Т.А. Жалагина, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, Е.А. Леванова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, А.А. Реан, В.А. Сластенин, Грановская, Ю.П. Ключко, Л.В. Шibaев и др.).

Основными методами исследования являются анализ научной литературы по теме исследования, сравнительно-сопоставительный анализ, моделирование.

## КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении работы обосновывается актуальность выбранной темы, даётся краткая характеристика её разработанности, определяются цель и задачи, указываются теоретические основы.

Первая глава «Методики повышения работоспособности и эффективности работников IT-сферы» носит теоретический характер, состоит из 3 разделов. В ней определяется следующее:

- описание понятия инновация;
- характерные черты инновации;
- рекомендации по развитию инновационного процесса;
- наиболее перспективные технологии с точки зрения инноваций в данный момент;
- выводы по первой главе, постановка задач для исследования.

Вторая глава «Анализ работоспособности и эффективности работников IT-сферы» содержит в себе как теоретический так и практико-ориентированный характер, состоит из 3 разделов.

В 1-м разделе 2-й главы рассматриваются перспективные направления и актуальные недостатки it-сферы в Беларуси.

Во 2-м разделе 2-й главы приводятся результаты исследования в одном из отделов IT-компании у сотрудников уровня мотивации достижения успеха и результаты исследования уровня психологического благополучия. Проведен анализ, который подтверждает гипотезу исследования о том, что существует взаимосвязь уровня мотивации достижения успеха и психологического благополучия сотрудников IT-сферы.

В 3-м разделе 2-й главы описываются выводы ко 2 главе и подтверждение решения одной из задач, поставленной ранее.

Третья глава «Разработка методики по повышению работоспособности работников IT-сферы» имеет практический характер, состоит из 3 разделов. В ней даётся описание методики по повышению работоспособности и эффективности работников путём введения KPI. Кроме этого рассчитывается экономический эффект от применения методики. В выводах к третьей главе описано подтверждение решения двух оставшихся задач, поставленных ранее.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимой основой инновационного управления трудом являются горизонтальные коммуникации (формальные и неформальные), которые позволяют аккумулировать знания, информацию, творческий потенциал персонала, создавать инновационные команды. Проектирование и реализацию программы развития инновационных навыков следует рассматривать как проявление присущей организации в целом коренной компетентности. Необходимо повысить уверенность каждого сотрудника в своих силах, включив в эти программы следующие элементы:

- обучение творческому мышлению, благодаря которому каждый приобретет умение обнаруживать тенденции, отыскивать альтернативные подходы и устанавливать новые связи.

- обучение стратегическому мышлению, дающее каждому основные навыки, необходимые для трансформации творческой идеи в стратегическую, способную дать организации нечто ценное. Понимание процессов коммерциализации имеет важнейшее значение для всех членов организации и в особенности для тех, кто работает в области исследований и разработок.

- обучение трансформационному мышлению, позволяющее каждому обрести лучшее понимание взаимосвязи своих позиций и поведения и отыскать новые способы поддержки инноваций на всех уровнях организации.

Другое направление измерений относится к производительности инноваций. Здесь производятся попытки выяснить, насколько хорошо удалось организации сформировать инфраструктуру, способную поддерживать непрерывность инноваций. Главная проблема инновационного мышления состоит в том, что в принципе вертикальное (логическое) рассуждение блокирует всесторонний (творческий) подход к идеям.

Таким образом, в инновационном мышлении происходит слияние аффективной и когнитивной составляющей мышления, позволяющее удовлетворить потребности личности в самоактуализации и пиковых переживаниях. Такая особенность инновационного мышления позволяет провести параллели между ним и эмоциональным интеллектом.

В суверенной Беларуси ИТ - индустрия является наиболее динамично развивающейся отраслью, и с каждым годом она превращается во все более мощный драйвер экономики страны, сферу стратегического значения.

Отличительная особенность рынка труда в ИТ в том, что на нем наблюдается очень высокая горизонтальная мобильность. Специалисты часто сменяют место работы без роста зарплаты и/или своего статуса в организации, а только ради более интересных проектов и новых вызовов. В следствии этого

актуальность повышения мотивации сотрудника в IT-сфере а также его работоспособности и эффективности актуально как никогда.

Все практики, начиная от внеучебных исследований и заканчивая обучением на рабочем месте, формируют совокупный опыт в области высшего образования. В конечном итоге, применение инновационных форм развития и обучения персонала помогает достигать устойчивости и высокого уровня конкурентоспособности предприятия на рынке и открывает новые возможности для постоянного совершенствования.

Один из инновационных методов, который можно предложить для повышения работоспособности и эффективности работников – это внедрение KPI. Основные критерии, которые нужны руководителю для использования, можно выразить следующими KPI:

1. Выполнение определенного объема работы. Как правило, в большинстве IT-компаний объем выполняемой работы измеряется условной единицей «час разработки», это может быть любое внутреннее абстрактное понятие, определяющее единицу выполняемой работы.

2. Выполнение работ в рамках корпоративных / отраслевых стандартов. Качество можно измерить ошибками в любой заранее определенной единице времени / проекта / задачи.

3. Завершение работ в срок. Отклонение от требуемых дат измеряется в процентах.

Максимальный результат по всем трем критериям дает эффективного сотрудника. Если говорить о системе мотивации в контексте материального стимулирования, включение этих трех показателей в схему вознаграждения даёт динамическую заработную плату и, следовательно, схему мотивации, которая может отражать продуктивность разработчика и использоваться как инструмент повышения эффективности сотрудников.

Сама цель введения KPI – мотивация сотрудников делать лучше, но существует мнение, что в конечном итоге, KPI никого не мотивирует, а мотивирует сама работа, дело, полезность, приносимое удовольствие, интерес, развитие. Чем шире используются KPI, тем больше побочных эффектов может возникнуть, в том числе соблазн манипулировать данными для получения искомого результата. Кроме этого, жизнь по KPI может привести к тому, что дух свободы, предпринимательства, простота и гибкость могут раствориться в алгоритмах, расчетах и логиках. Другим побочным эффектом KPI является то, что один из показателей может осознанно ставиться в меньший приоритет, чем другой. Еще один побочный эффект KPI – сотрудник находится в постоянном стрессе в погоне за показателями, и у него не остается времени на саморазвитие, творчество и свободу принятия инновационных технических решений.

В качестве результата исследования можно выделить 3 составляющие:

1. Было проведено исследование уровня мотивации достижения успеха и психологического благополучия сотрудников IT-сферы.
2. Предложена методика по повышению работоспособности и эффективности работников.
3. Оценён ожидаемый экономический эффект от внедрения мероприятия.

Результаты исследований по данной магистерской диссертации были представлены на CLXXXI Международной заочной научно-практической конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы» в 2020 г.



## СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

[1] Гуринович, Е.В. Значимость отслеживания работоспособности и эффективности работников в наше время / Е.В. Гуринович // Сборник статей по материалам CLXXXI международной научно-практической конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы» – Москва, 2020 – 60 с.

[2] Гуринович, Е. В. Этапы формирования инновационного потенциала IT-компании / Гуринович Е. В. – Репозиторий БГУИР, 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/40620> – Дата доступа: 01.11.2020.

Библиотека БГУИР