

АНОТАЦІЯ

Ситник В. В. Психологічні чинники професійного зростання спеціалістів з інформаційних технологій. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія». – Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ, 2020.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення й вирішення важливої наукової проблеми психологічних чинників професійного зростання спеціалістів з інформаційних технологій. З урахуванням підходів, які існують в організаційній та економічній психології, й аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури у дисертації визначено, насамперед, **теоретико-методологічні засади дослідження** проблеми професійного зростання спеціалістів. Розкрито сутність *поняття професійного зростання* як успішного вдосконалення своїх професійних компетентностей, що супроводжується зміною структури та змісту діяльності. Визначено, що індивідуально-типологічні чинники зумовлюють вибір професій у сфері ІТ – програміста, дизайнера, верстальника тощо. До цих чинників у нашому дослідженні ми віднесли вік, стать, індивідуальний стиль діяльності, креативність, рівень тривожності та тип копінг-стратегій. Ці чинники створюють можливість (або ускладнюють) процес професійного зростання, але не є достатніми. Для успішності цього процесу необхідна мотивація діяльності та професійного розвитку. На високому професійному рівні спеціалісти самостійно обирають або створюють власні проекти, на них меншою мірою впливають ситуативні чинники, але особливості особистості професіонала (наявність або відсутність тривожності, ефективність копінг-стратегій) дають змогу спеціалісту утриматись на цьому рівні та досягти прогресу. Ґрунтуючись на інтегративно-особистісному підході було розкрито *психологічні особливості корпоративної культури ІТ-компаній* і виявлено, які

саме з них сприяють професійному зростанню, а які – плинності кадрів. Аргументовано, що до ситуативних чинників належать психологічний клімат колективу, заходи, спрямовані на професійне навчання спеціалістів, перспективи кар'єрного зростання, які наявні для цього типу спеціалістів, що максимально впливає на спеціалістів середнього рівня, які стабільно працюють у своїх компаніях на довготривалих проєктах.

Автором виділено *два підходи* до вивчення чинників професійного зростання спеціалістів: управлінсько-економічний (відбиває формування корпоративної лояльності й психологічного капіталу спеціалістів, їх індивідуальний стиль діяльності, особливості навчання персоналу; цим підходом переважно користується стратегічний менеджмент, маркетинг, економіка та ін.) та інтегративно-особистісний (вивчає психологічні чинники, умови й механізми особистісного й професійного розвитку спеціалістів і вивчається такими науками, як організаційна психологія, психологія підприємництва, психологія бізнесу, психологія праці). Наголошено, що ця дисертаційна робота виконана в межах *інтегративно-особистісного підходу*. У межах інтегративно-особистісного підходу визначено, що сутністю професійного зростання спеціалістів ІТ є багатовимірний процес, який складається з обрання виду діяльності у сфері інформаційних технологій, підвищення професійного та кар'єрного рівня (початковий, середній, високий), адаптація до умов праці в різних компаніях і на різних проєктах. Автором побудовано *модель чинників професійного зростання спеціалістів ІТ-галузі*, яка містить наступні основні складові: а) індивідуально-типологічні чинники: індивідуальний стиль діяльності, креативність, рівень тривожності та типи копінг-стратегій; б) мотиваційні чинники – бачення перспективи професійного зростання й наявність ціннісно-потребових настанов, в) соціально-психологічні чинники: тип корпоративної культури, психологічний клімат колективу.

В процесі **констатувального етапу дослідження**, проведеного автором,

виявлено наступні індивідуально-психологічні чинники: при аналізі результатів методики ТиГР, що різні індивідуально-типологічні особливості відіграють свою роль при кар'єрному зростанні працівників: лідерський потенціал або висока старанність сприяє ранньому працевлаштуванню молодих спеціалістів; ретельність, здатність переносити монотонію та непогані комунікативні якості – це те, що вимагається від середньої ланки; креативність, незалежність, «технічний» склад мислення дає можливість досягти високого професійного рівня. Цебто ідея раннього відбору та підвищення кваліфікації успішних на своєму місці працівників є не досить коректною: багато з тих, хто рано починає працювати й заробляти в ІТ, згодом виявляються не зовсім придатними для подальшого професійного зростання. І навпаки «незалежні», які не є досить успішними учасниками проєктів на середньому рівні, можуть виявитись успішними на рівні високого професіоналізму.

Також констатовано, що ранньому працевлаштуванню у галузі ІТ сприяє старанність, лідерський потенціал, низька тривожність, адаптивні копінг-стратегії, більшою мірою старанність і ретельність, ніж висока креативність; працівники середнього рівня професійної компетенції – це неоднорідна група, вона поділяється на три: 1) низькотривожні, ретельні, середньокреативні тестувальники, які задоволені своєю роботою та використовують адаптивні копінг-стратегії; 2) технічно спрямовані програмісти, із середнім і вище середнього рівнем креативності, середнім рівнем тривожності й адаптивними копінг-стратегіями (кадровий резерв); 3) «інтуїтивні» й «незалежні» співробітники, з низьким рівнем креативності, високою тривожністю та неадаптивними копінгами, які займаються програмуванням або SEO-менеджментом (група ризику); працівники з високим рівнем професійної кваліфікації – це технічно орієнтовані й незалежні особистості, з високим рівнем креативності, середньою й нижче середньої тривожністю, адаптивними стратегіями когнітивного та поведінкового копінгу. Проведене дослідження

особистісних чинників надало змогу виявити *типологію працівників ІТ-галузі* залежно від рівня професійного зростання та типу професійної діяльності.

При дослідженні *мотиваційних чинників професійного зростання* виявлено, що молоді працівники мотивовані двома цінностями – альтруїзмом і прагненням до свободи. Така мотивація допомагає їм, з одного боку, успішно співпрацювати з новим трудовим колективом, з другого – ускладнює роботу в закладах бюрократичного типу, де рівень свободи молодих спеціалістів є обмеженим. Залежно від мотивації частина студентів (із провідною мотивацією альтруїзму та процесу) починає свою кар'єру з роботи тестувальника й працюють в офісі. Ті ж студенти, в яких переважає орієнтація свобода – результат, займаються створенням сайтів і тестуванням комп'ютерних ігор, працюючи вдома над виконанням окремих замовлень. Мотивація спеціалістів середнього рівня дещо відрізняється від попередньої – зменшується значущість альтруїзму, мотивація влади й грошей так само низька, як і в попередніх групах та посилюється мотивація праці. Високі значення за цією шкалою говорить про надмірну фіксацію на процесі праці. Людина весь час використовує для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки тощо. Праця сам по собі приносить їй більше радості й задоволення, ніж інші заняття. На відміну від настанови на процес, тут людині важливо відчувати, що вона не просто зайнята, а саме працює. У спеціалістів із високим рівнем професійної кваліфікації в галузі ІТ зменшується прагнення до свободи, менш інтенсивною стає також орієнтація на процес. Провідною стає спрямованість на результат при достатній значущості праці та грошей. Цінність такої настанови, як «влада», залишається на низькому рівні, саме тому працівники ІТ-галузі прагнуть переважно до професійного, а не кар'єрного зростання.

При дослідженні соціально-психологічних чинників було виявлено, що для початківців поєднання бюрократичної та ринкової корпоративної культури сприймається як дещо дискомфортне, але загалом вони розцінюють клімат

колективу як сприятливий; спеціалістів ІТ-галузі високого й середнього рівня найбільш сприятливою є адхократична корпоративна культура, найбільш несприятливою – поєднання бюрократичної та конкурентно-спрямованої; для системних адміністраторів, навпаки, бюрократична корпоративна культура є достатньо сприятливою. На особистісну тривожність клімат колективу не має суттєвого впливу, тоді як ситуативна тривожність достовірно зростає за умови таких негативних проявів клімату колективу як ворожість, недоброзичливість, холодність і безуспішність.

У процесі **формуального експерименту**, проведеного автором, було реалізовано наступні складові: оптимізація процесу вибору напряму професійної діяльності студентами старших курсів, професійний підбір спеціалістів різного рівня, формування корпоративної культури, адаптацію персоналу, коучинг працівників із метою побудови оптимальної траєкторії професійного зростання, тренінги командоутворення та оптимізації клімату колективу, надання консультативної допомоги при кризах професійного зростання. Впровадженням цієї системи може займатись психологічна служба ЗВО, менеджер з персоналу на підприємстві або запрошений психолог-консультант. Ця програма була впроваджена на базі ХНУ імені В. Н. Каразіна, підприємств ІТ-галузі, які розташовані у Харкові, що вже поліпшило діяльність і професійне зростання спеціалістів. Психологічне тестування або індивідуальне інтерв'ювання було проведено до та після впровадження кожного етапу психологічного супроводу.

За профорієнтаційним тренінгом зі студентами в основній групі відбулося достовірне збільшення подій майбутнього та професійно значущих подій, достовірно (на рівні $p \leq 0,01$ за G-критерієм знаків) збільшилася зв'язність подій. Достовірних відмінностей між двома дослідженнями контрольної групи не відбулося. Можна дійти висновку, що проведення профорієнтаційних занять зі студентами сприяло збільшенню інтересу до майбутньої професії, більший

впевненості у майбутньому. Студенти почали сприймати своє життя як цілеспрямований життєвий шлях, а не як сукупність випадкових подій. Було запропоновано проведення співбесіди з ІТ-спеціалістами у три етапи. На першому етапі бажано виявити наявність відповідних професійних компетентностей спеціаліста за допомогою кейсів або тестових завдань. На другому – бажано дізнатися, яким чином він буде ставитись до корпоративної культури підприємства. З цією метою слід використати методику ОСАІ з проханням описати найбільш придатну та непридатну корпоративну культуру. На третьому етапі у випадку, коли необхідно оцінити прагнення працівника до кар'єрного та професійного зростання можна застосувати модифікацію методики «Каузометрія», запропонувати клієнту описати 10 послідовних подій свого професійного життя, які б стосувалися минулого, теперішнього й майбутнього та вказати наявність зв'язку між означеними подіями. Було розроблено програму, яка складалася з 12 індивідуальних занять по одній годині: знайомство та постановка задачі, аналіз наявної професійної ситуації, прояснення життєвого стилю, розвиток креативності, тренування стратегій прийняття рішення, аналіз пріоритетів, робота з переконаннями, які перешкоджають професійному зростанню, розвиток емоційного інтелекту, розвиток комунікативних та управлінських здібностей, побудова моделі покрокового досягнення, ознайомлення із системою мотивування персоналу, остаточне формулювання індивідуальної траєкторії професійного зростання.

Було розроблено та впроваджено *дві тренінгові програми*: перша з них була спрямована на оптимізацію клімату колективу й корпоративної культури однієї з ІТ-компаній України, друга була орієнтована на окремих працівників ІТ-галузі, які працювали у різних компаніях і проєктах, але були зацікавлені в побудові власного плану професійного зростання.

Серед досліджуваних на констатувальному етапі було виокремлено кластер, до якого належали спеціалісти середнього рівня професійної

кваліфікації, які за індивідуально-типологічними особливостями були «інтуїтивні» та «незалежні», з низьким рівнем креативності, високою тривожністю й неадаптивними копінгамі, які займаються програмуванням або SEO-менеджментом. Вони були віднесені до групи ризику щодо формування девіантних типів професійного зростання.

Вплинути на індивідуально-типологічні особливості особистості достатньо важко, тому психологічна допомога була спрямована на зменшення рівня тривожності, розвиток адаптивних захисних механізмів і копінг-стратегій, допомогу у формуванні індивідуального стилю професійної діяльності. По допомогу звернулося чотирнадцять осіб, з яких шестеро працювали в умовах фрилансу та на віддаленому робочому місці, інші – в офісі. Говорити про статистичні закономірності ефективності цієї допомоги неможливо, але при спостереженні за динамікою психічних станів клієнтів психотерапії було використано непараметричний G-критерій знаків, що довело її достатню успішність.

Теоретичною основою програми подолання криз і девіантних форм професійного зростання ІТ-спеціалістів ми обрали когнітивно-поведінковий напрям та арт-терапію. Поєднання саме цих напрямів дає можливість впливати і на свідоме логічне мислення клієнтів, і деякою мірою коригувати підсвідомі процеси, які породжують тривогу. З кожним клієнтом консультативний процес мав свою специфіку, але, в узагальненому вигляді його можна представити наступним чином: знайомство та визначення проблеми; корекція нераціональних переконань; тренування навичок саморегуляції; гармонізація емоційного стану: допомога у визначенні оптимальної траєкторії професійного зростання й індивідуального стилю діяльності. Кількість візитів коливалася в діапазоні від шести до восьми, що є нормальним для проблемно-спрямованого, короткострокового консультування.

У формувальній частині дослідження доведено, що тренінгова програма з

елементами психологічних ігор сприяла оптимізації корпоративної культури та клімату колективу, створенню сприятливих умов для розвитку і професійного зростання ІТ-спеціалістів. Впровадження програми індивідуальних консультацій для групи ризику сприяло зменшенню рівнів ситуативної й особистісної тривожності працівників, адекватним копінг-стратегіям, формуванню сприятливої адхократичної корпоративної культури та зменшенню проявів прокрастинації.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що виявлено вплив психологічних чинників на різних етапах кар'єрного зростання: значущість індивідуально-особистісних чинників на початковому етапі, рівня тривожності й ефективності копінгів на середньому, мотиваційних чинників і клімату колективу на високому; розроблено технологію оптимізації корпоративної культури ІТ-компаній із застосуванням ігрових методів. *Удосконалено* поняття професійного та кар'єрного зростання в сучасних реаліях ринку праці; розуміння траєкторій професійного шляху ІТ-спеціалістів; технології коучингу та психологічного супроводу ІТ-спеціалістів. Одержали подальший розвиток дослідження життєвого шляху особистості на різних етапах професійного зростання; діагностики й подолання професійних криз; вивчення зв'язку корпоративної культури з кліматом колективу в галузі ІТ.

Практичне значення дослідження полягає у створенні практичних рекомендацій щодо професійної орієнтації, професійного підбору, адаптації ІТ-спеціалістів. *Розроблено та впроваджено* програми коучингу, тренінгу й психологічного супроводу працівників цієї галузі. Ці розробки можуть бути використані як у роботі з персоналом ІТ-компаній, так і в психологічній службі навчальних закладів, які готують спеціалістів у галузі інформаційних технологій. Основні результати дослідження впроваджено в діяльність ІТ-компаній, викладання таких навчальних курсів, як «Інженерна психологія»,

«Психологія праці» в ПК ДСЗУ та діяльність психологічної служби ХНУ імені В. Н. Каразіна.

Ключові слова: психологія праці, психологія організацій, інформаційні технології, професійне зростання, мотивація професійного зростання, індивідуально-типологічні чинники професійного зростання, корпоративна культура, соціально-психологічний клімат колективу, коучинг, тренінги оптимізації корпоративної культури, психологічний супровід професійного зростання.

ABSTRACT

Sytnyk V. V. Psychological factors of professional growth of information technology specialists. – Qualifying scientific paper. Manuscript copyright.

The dissertation for obtaining a degree of Doctor of Philosophy in the field of study 05 «Social and Behavioral Sciences» within the subject area 053 “Psychology”. – Ukrainian State Employment Service Training Institute (USESTI), Kyiv, 2020.

The dissertation theoretically summarizes and solves the important scientific problem of psychological factors of professional growth of the IT specialists. Considering the approaches existing in the organizational and economic psychology and analysis of foreign and domestic literature, the dissertation, first of all, determines the theoretical and methodological frameworks of study of professional growth of the specialists. It defines the notion of professional growth as a successful improvement of professional competencies that is associated with changes in the structure and scope of activities. It is determined that the individually typological factors predetermine the selection of IT professions – software developer, designer, layout designer, etc. In our study, these factors include age, gender, individual style of activity, creativity, level of anxiety and type of coping strategies. These factors create (or complicate) the process of professional growth but are not sufficient. To make this process successful, the motivation of activity and professional development is necessary. At the high professional level, the specialists individually select or create own projects, they are less influenced by contingency factors, but the features of the personality (presence or absence of anxiety, efficiency of coping strategies) allow for a specialist to remain at this level and progress. Based on the integrative personal approach, the psychological features of the corporate culture of IT companies are described, and those that promote for professional growth and those for staff turnover are determined. It is substantiated that the contingency factors include the psychological climate of the team, the actions aimed at professional training of the

specialists, prospective career growth available for these specialists that, to a maximum extent, influences the average-level specialists who stably work at their companies in the long-term projects.

The author points out two approaches to study the factors of professional growth of the specialists: the managerial economic (reflects the formation of the corporate loyalty and psychological capital of specialists, their individual style of activity, peculiar staff training, this approach is mainly used in the strategic management, marketing, economy, etc.) and the integrative personal (studies the psychological factors, conditions and mechanisms of personal and professional development of specialists, it is studied by such sciences as organizational psychology, entrepreneurship psychology, business psychology, work psychology). It is emphasized that this dissertation is prepared in the frameworks of the integrative personal approach. It is determined in the frameworks of the integrative personal approach that the essence of professional growth of the IT specialist is a multidimensional process consisting of choosing a kind of activity in information technology, improvement of professional and career level (initial, medium, and high), adaptation to labour conditions in different companies and different projects. The author has built a model of factors of professional growth of the IT specialists containing the following basic components: a) individually typological factors: the individual style of activity, creativity, level of anxiety and type of coping strategies; b) motivation factors – view of perspective professional growth and presence of valuable and demand guidelines; c) social and psychological factors: type of the corporate culture, psychological climate of the team.

In the course of the ascertaining stage of the study conducted by the author, the following individually psychological factors are determined: in the course of the results analysis of the TiGr method stating that the individually typological factors play their role in the employees' career growth: the leadership potential or high diligence promote for early employment of young specialists; due diligence, ability to tolerate monotony, and good communication skills – all these are required from the

medium level; creativity, independence, "technical" thinking allow to achieve a high professional level. That is, the idea of early selection and training of successful employees in their place is not correct enough: many of those who start working and earning money in IT early on are not suitable enough for further professional growth. And vice versa, the "independent" ones who are not rather successful project participants at the middle level can appear to be successful at the level of high professionalism. It is also stated that the early employment in IT sphere is facilitated by diligence, leadership potential, low anxiety, adaptive coping strategies, more diligence and carefulness than high creativity; the employees of the mid-level competence is a non-homogeneous group that is divided into three subgroups: 1) low anxious, careful, average-creative testers who are satisfied with their job and use the adaptive coping strategies; 2) technically oriented software developers with average and above-average level of creativity, average level of anxiety and adaptive coping strategies (staff reserve); 3) "intuitive" and "independent" employees with low level of creativity, high anxiety and non-adaptive coping strategies who are engaged in programming or SEO management (risk group); the employees with high level of professional qualification are the technically oriented and independent persons with high level of creativity, average and below-average anxiety, adaptive cognitive and behavioural coping strategies. The study of the personal factors made it possible to identify the typology of the IT employees depending on the level of professional growth and type of professional activity.

The study of the motivation factors of professional growth found out that the young employees are motivated by two values – altruism and pursuance of freedom. Such motivation, from the one hand, makes them possible successfully work with a new labour team, and from the other hand, complicates the work in the bureaucratic institutions where the level of freedom for young specialists is limited. Depending on motivation, some students (with leading motivation of altruism and process) start their career as testers and work in office. And the students with the prevailing freedom – result orientation are engaged in sites creation and computer games testing while

working at home over certain orders. The motivation of the mid-level specialists differs from the previous one – the importance of altruism reduces, the motivation of power and money is as low as in the previous groups and the motivation of work is strengthened. High values of these scale demonstrate excessive work fixation. A person constantly uses own resources to do something, spares own weekends, holidays, etc. The work itself makes him/her happier and more satisfied than the other activities. In contrast to the process fixation, in this case, it is important for a person to feel that he/she is not just engaged but works. The highly qualified IT specialists show the decreasing pursuance of freedom, the process orientation also becomes less intense. The drive for results with sufficient importance of work and money becomes leading. The value of such guide as the “power” remains low, that is why the IT employees prefer professional but not career growth.

The study of the social and psychological factors found out that the beginners take a combination of bureaucratic and market corporate culture as something discomfort, but in general, they assess the team environment as favourable; for the high and mid-level IT specialists, the most favourable is adhocratic corporate culture and the most unfavourable is a combination of bureaucratic and competitive ones; for system administrators, in contrast, the bureaucratic corporate culture is rather favourable. The personal anxiety is not very influenced by the team environment, while the contingency anxiety reliably increases due to such negative features of the team environment as hostility, ill-will, coldness and failure.

In the course of the formation experiment conducted by the author, the following components were implemented: optimization of the process of selection of the professional area by senior students, professional recruitment of the different-level specialists, formation of corporate culture, staff adaptation, coaching of employees to build an optimal trajectory for professional growth, trainings on team-building and team environment optimization, consulting support in crises of professional growth. The psychological support service of the university, the HR manager of the company or the invited consulting psychologist can deal with this system introduction. This

program was implemented at the V.N. Karazin Kharkiv National University, IT companies located in Kharkiv that have already made benefit to the activities and professional growth of the specialists. The psychological testing or individual interview were conducted before and after each stage of psychological support.

The career guidance training with students in the main group showed reliable increase in future events and professionally important events, and the connection of events reliably increased (at the level of $p \leq 0.01$ according to the G-sign test). There were no reliability of differences between two studies of the control group. It can be concluded that the career guidance trainings with students facilitated the interest in the future profession, higher confidence in future. The students began take life as a purposeful way of life but not as a set of random events. The three-stage interview with IT specialists was offered. At the first stage, it is desirable to identify the relevant professional competencies of a specialist using the cases or test tasks. At the second stage, it is desirable to get to know in what a way he/she will treat the company corporate culture. For this purpose, the OCAI method should be used by requesting to describe the most useful and non-useful corporate culture, that is the third stage. In case when it is necessary to assess an employees drive for career and professional growth, the modification of the Causometry method can be used by offering a client to describe 10 consecutive events of his/her professional life that would refer to the past, present and future and show the link between the indicated events. The program consisting of 12 one-hour individual training sessions was developed: acquaintance and task setting, analysis of the present professional situation, clarification of the life style, development of creativity, training in decision-making strategies, analysis of priorities, working with beliefs hindering the professional growth, development of emotional intelligence, development of communication and managerial skills, modelling of the step-by-step attainments, familiarization with the personnel motivation system, final formulation of individual professional growth trajectory.

Two training programs were developed and implemented: the first one was

aimed at optimizing the team environment and corporate culture of one of the IT companies in Ukraine, and the other was oriented towards particular IT specialists working in different companies and projects but interested in building own professional growth plan.

Among the study subjects at the ascertaining stage, there was identified a cluster consisting of the specialists of the mid-level professional qualification who were “intuitive” and “independent” according to their individual topology characteristics, with low creativity level, high anxiety and non-adaptive copings, and who were engaged in programming or SEO management. They were assigned to the risk group on formation of deviant types of professional growth.

It is rather difficult to influence the individual topology characteristics of a person, that is why the psychological support was aimed at decreasing the anxiety, developing the adaptive protection mechanisms and coping strategies, supporting the formation of the individual professional style. Fourteen persons applied for support, six of them were freelancers and distant employees, and other worked in office. It is impossible to speak about statistical regularities of efficiency of this support, but when observing the dynamics of mental states of the psychotherapy clients, the non-parametric G-sign test was used that proved it was efficient enough. We chose the cognitive-behavioural aspect and art therapy as the theoretical basis of the program for overcoming the crisis and deviant forms of professional growth of the IT specialists. The combination of these aspects makes it possible both to influence the conscious logical thinking of clients and to some extent correct the subconscious processes which cause anxiety. The consulting process was specific with each client, but generally it can be represented as follows: acquaintance and determination of task; correction of unreasonable beliefs; training of self-regulation skills; harmonization of emotional state: assistance in determining the optimal professional growth trajectory and individual style of activity. The number of visits varies from six to eight that is normal for problem-oriented, short-term consulting. The formation part of the study proves that the training program with the psychological game elements promoted the

optimization of the corporate culture and team environment, creation of favourable conditions for development and professional growth of the IT specialists. The implementation of the program of individual consultations for the risk group promoted the decrease in the levels of contingency and personal anxiety of employees, adequate coping strategies, formation of favourable adhocratic corporate culture and less occurrence of procrastination.

The scientific novelty and theoretical value of the results obtained consist in identifying the influence of psychological factors at different stages of career: the importance of the individually typological factors at the initial stage, the level of anxiety and efficiency of copings – at the middle stage, and motivation factors and team environment – at the high;

the technology for optimization of the IT companies' corporate culture using the gaming technique was developed. The notion of professional and career growth in the modern labour market conditions; understanding the professional trajectories of the IT specialists; coaching and psychological support technologies for the IT specialists were improved. The further development in research of the way of living of a person at different stages of professional growth;

diagnostics and overcoming of professional crises; study of links between the corporate culture and team environment in IT were obtained.

The practical value of the study consists in developing the practical recommendations on career guidance, recruitment, and adaptation of IT specialists. The coaching, training and psychological support programs for IT employees were developed and implemented. These developments can be used both in the work with the IT company personnel and in the psychological support service of the universities that train the future IT specialists. The basic study results were implemented in the activity of the IT companies, teaching of such educational courses as “Engineering Psychology”, “Work Psychology” at the Staff Training Institute of the State Employment Service of Ukraine and in the activity of the psychological support service of the V.N. Karazin Kharkiv National University.

Keywords: work psychology, organizational psychology, information technology, professional growth, motivation of professional growth, individually typological factors of professional growth, corporate culture, social and psychological team environment, coaching, trainings on optimization of the corporate culture, psychological support of professional growth.

Список публікацій здобувача

Статті у наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затверджених МОН України:

1. Ситник В. В. Дослідження успішності професійної соціалізації в ІТ-сфері. *Науковий вісник Херсонського державного університету : Серія Психологічні науки*. 2017. № 3. С. 198–201.

2. Ситник В. В. Методологія та методи дослідження проблеми професійного зростання спеціалістів в ІТ-сфері діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. Харків, 2016. Вип. 61. С. 55–59.

3. Ситник В. В. Мотиваційні чинники професійної адаптації спеціалістів ІТ-сфери. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. 1. Вип. 48. С. 8–13.

4. Ситник В. В. Особливості мотиваційної сфери майбутніх спеціалістів у сфері інформаційних технологій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. Херсон, 2017. № 3. Том 1. С. 138–142.

5. Ситник В. В. Особливості особистості спеціалістів у сфері інформаційних технологій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. Херсон, 2017. № 5. Том 1. С. 185–189.

Статті у наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затверджених МОН України, та міжнародних наукометричних баз даних:

6. Krupelnytska L., Zelenin V., Ortikova N., Sytnyk V., Emishyants O. Features Of Staff Motivation In The Field Of Information Technology. *International Journal of scientific & Technology Research*. 2019. Vol. 8, iss. 08, P. 27–30.

7. Milutina K., Sytnyk V. The use of game technologies for optimization of IT-specialist's work. Застосування ігрових технологій з метою оптимізації праці ІТ спеціалістів. *Ukrainian association of educational and developmental psychology /*

Українська асоціація психології освіти та розвитку. *International Journal of Education and Development*. 2018. Vol. 1. P. 87–92. URL: <http://www.uaped.com/files/4-ijoad-last--.pdf>

8. Sytnyk V. Principles of studying of IT specialists professional formation. *International scientific professional periodical journal. The Unity of Science* ; Vienna, Austria : European association of pedagogues and psychologists. 2017. Vol. 1–2. P. 78–81.

Статті та тези апробаційного характеру:

9. Ситник В. В. Вплив профорієнтаційних заходів на уявлення студентів про майбутню діяльність. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи*. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Тернопіль, 7–8 листопада 2019 р.). Тернопіль, 2019. С. 16–18.

10. Ситник В. В. Динаміка чинників професійного становлення спеціалістів в сфері ІТ-технологій. *Інноваційні методи та технології підготовки фахівців соціальної сфери* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, 2017. № 11.

11. Ситник В. В. Ділова гра у прогнозуванні кар'єрного потенціалу працівників ІТ-галузі. *Інноваційні технології розвитку ресурсів особистості* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Херсон, 2017. С. 105–108.

12. Ситник В. В. Методи дослідження чинників професійного становлення спеціалістів. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доповідей V Всеукр. наук.- практи. конф. студентів та аспірантів. Київ, 2016. 192 с. С. 106–107.

13. Ситник В. В. Методи подолання криз професійного зростання спеціалістів ІТ-галузі. *Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Сучасний рух науки»*. Дніпро, 2019. Т. 3. 715 с. С. 272–277.

14. Ситник В. В. Особливості професійної соціалізації спеціалістів у сфері ІТ-технологій. *Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 2016. С. 123–125.