

**Организационно-психологические факторы мотивации и вовлеченности в работу разработчиков программного обеспечения**

**Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна**

***Кужелко Елизавета Витальевна***

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

*E-mail: lisavette96@yandex.ru*

Актуальность.

Данная работа направлена на исследование организационно-психологических факторов, влияющих на мотивацию и вовлеченность разработчиков программного обеспечения, выполняющих задачи в проектах по разработке высоконагруженных информационных цифровых систем (авиация, медицина).

В современном обществе присутствует явная проблема положительного влияния работодателя на замотивированность сотрудника, его вовлечённость, а как следствие, удержания высококвалифицированных кадров в ИТ сфере.

Причиной может являться высокая конкуренция и борьба передовых современных ИТ компаний за разработчиков, в связи с чем, наблюдается проблема найма, подбора и уменьшения текучки кадров.

Интенсивная профессиональная деятельность разработчика программного обеспечения предполагает сильную психическую нагрузку из-за использования компьютерных систем. Как следствие, у значительного числа работников организаций возникают признаки профессионального стресса/выгорания, что вполне может влиять на демотивацию и увеличение текучки.

В настоящее время идёт борьба за полноценное обеспечение психологической устойчивости персонала в современных постоянно меняющихся условиях профессионального труда в организациях.

Необходимость работать в новых сложных условиях (новая, более сложная техника, усиливающийся поток информации, необходимость принятия сложных и важных решений) приводит к усилению нервно - психического напряжения труда (Бодров, 2006; Леонова, 2000). В организационной структуре труда происходят изменения в результате того, что изменяются приоритетные (доминирующие) виды труда, усиливаются инновационные процессы, трудовые ресурсы становятся более мобильными, повышаются требования к обеспечению безопасности труда, содержание решаемых профессиональных задач становится более динамичным (Занковский, 2001; Кабаченко, 2003). Особенно же наблюдается в современных ИТ компаниях.

Недостаточное удовлетворение работой как следствие снижения мотивации и, таким образом, качеством труда каждого отдельного сотрудника, способствует ухудшению работы всей организации. Все вышеперечисленные факторы берут свое начало в психологическом стрессе (Леонова, 2000).

Объект исследования:

200 человек в возрасте от 18 до 65 лет, сотрудники российских ИТ-компаний - разработчиков программного обеспечения.

Предмет исследования: организационные и психологические факторы мотивации и вовлеченности в работу разработчиков программного обеспечения.

Задачи исследования:

1. Выявить основные группы субъективно-значимых организационно-психологических факторов мотивации и вовлеченности в работу у разработчиков программного обеспечения.

2. Повести анализ взаимосвязи организационно-психологических факторов с показателями мотивации и вовлеченности в работу, а также с основными типами неблагоприятных функциональных состояний в деятельности ИТ-специалистов.

3. Эмпирически обосновать и описать вклад организационно-психологических факторов в повышение мотивации и вовлеченности в работу разработчиков ПО.

4. Разработать программу организационно-психологического сопровождения профессиональной деятельности разработчиков ПО, направленную на поддержание высокой мотивации профессиональной деятельности и профилактику неблагоприятных функциональных состояний разработчиков ПО. Интересные моменты:

Организационная работа с программистами отличается от работы со специалистами из других сфер. В исследовании ставится задача проследить какие организационно-психологические факторы могут повлиять на удержание разработчиков в компании и как всё-таки повысить мотивационный аспект и аспект вовлечённости сотрудников в организации. Несмотря на осознание высокой потребности работодателей во внедрении каких-либо методик по увеличению данных показателей, многие компании не уделяют вышеуказанной проблеме должного внимания, упуская высококвалифицированных специалистов.

По некоторым данным, компании с высоким уровнем вовлеченности сотрудников на 48% эффективнее тех, где индекс вовлеченности сотрудников ниже 60%. Исследование, проведенное Американским институтом общественного мнения Гэллупа, показало, что в среднем в штате компаний отношение вовлеченных сотрудников к активно не вовлеченным составляет 2:1, в то время как у лидеров рынка этот показатель равен 10:1

Ожидаемые результаты.

Данное исследование будет обладать инновационными методами влияния на мотивацию и вовлечённости сотрудников и поспособствует уменьшению текучки работников на предприятиях по разработке ПО в условиях быстро изменяющегося рынка труда.

Благодаря проведённому исследованию будут выявлены определённые организационно-психологические факторы, через которые будет возможность повышать замотивированность, вовлечённость и как следствие, уменьшение текучки компаний в ИТ сфере.

Методики исследования:

1. Опросник «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» (Hackman, Oldham, 1975; в адаптации И.Н. Бондаренко, 2010).

2. Методика для измерения вовлеченности «UWES» (Schaufeli, Bakker, 2003; в адаптации Кутузовой, 2006).

3. Методика «Q12» для анализа вовлеченности (Долженко, 2014).

4. Методика Дифференцированная оценка работоспособности» (Леонова, Величковская, 2002).

5. Методика «Профессиональное выгорание» (Водопьянова, Старченкова, 2009).  
Более детально вся информация и данные будут представлены на докладе в апреле.

#### Источники и литература

- 1) Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. - 528 с.
- 2) Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // "Психологический журнал". 2004. N 2.
- 3) Горбач, Н. С. Мотивация в психологии: история и современное состояние проблемы / Н. С. Горбач. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — No 3 (345). — С. 42-44. — URL: <https://moluch.ru/archive/345/77509/>
- 4) Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. С. 75-79
- 5) Занковский А. Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния // Психологические проблемы профессиональной деятельности.—М.: Наука. — 1991. — No. 1. — С. 144-156.