

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗІНА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

Зв'язок професійної самоефективності та суб'єктивної успішності і досвіду
роботи керівників різних рівнів в ІТ сфері

Студента 2 курсу групи ЗПС-61

другого (магістерського) рівня вищої освіти

освітньо-професійної програми «Психологія» за спеціальністю 053 –

ПСИХОЛОГІЯ

Моргуненко А.В.

Керівник: к. психол. н., доцентка ЗВО кафедри прикладної психології
Яновська Світлана Германівна

Чотирьохрівнева шкала оцінювання

Кількість балів:

Члени комісії

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Харків 2023

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ В ІТ СФЕРІ	7
1.1. Загальна характеристика особистості керівника	7
1.2 Керівник ІТ-організації в колі сучасних психологічних досліджень	12
1.3 Функції та ролі керівників різних рівнів ІТ-організацій.....	17
1.4.Професійна самоефективність та суб'єктивна успішність керівника	20
Висновки за першим розділом.....	25
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА СУБ'ЄКТИВНОЇ УСПІШНОСТІ І ДОСВІДУ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ В ІТ СФЕРІ.....	27
2.1. Мета, завдання, характеристика вибірки.....	27
2.2. Опис методів дослідження	28
Висновки за другим розділом	29
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА СУБ'ЄКТИВНОЇ УСПІШНОСТІ І ДОСВІДУ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ В ІТ СФЕРІ	31
3.1. Аналіз результатів за методом анкетування числовим шкалуванням та методикою професійної самоефективності	31
3.2. Аналіз результатів за методикою ціннісні орієнтації М. Рокіча та методикою «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда	36
3.3. Кореляційний та порівняльний аналіз досліджуваних показників.....	42
Висновки за третім розділом.....	48
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53

ВСТУП

Проблема дослідження. Розвиток інформаційних технологій супроводжується необхідністю ефективного керівництва у ІТ компаніях. Особистість керівника грає ключову роль формуванні організаційної культури, мотивації співробітників і досягненні цілей. Однак питання про психологічні особливості особистості керівників різних рівнів в ІТ компаніях, а саме її професійна самоефективність та суб'єктивна успішність, залишається недостатньо дослідженим. Таким чином, можна констатувати суперечність між наявними в літературі даними досліджень психологічних особливостей особистості керівників у ІТ-компаніях та потребами сучасних ІТ організацій у цій інформації.

Актуальність. Сучасні ІТ компанії стикаються зі швидкими технологічними змінами, високо конкурентним середовищем та вимогами до інновацій. У цьому контексті керівники різних рівнів відіграють вирішальну роль у забезпеченні успішного функціонування та розвитку цих організацій. Однак, недолік цих наукових досліджень в недостатньому урахуванні специфіки ІТ сектора, що й створює проблему в ефективному розвитку управлінських якостей у керівників ІТ-компаній.

Наукова новизна. Дане дослідження спрямоване на заповнення прогалин у існуючих дослідженнях щодо психологічних особливостей особистості керівників в ІТ сфері. Більшість попередніх досліджень сконцентрована на загальних характеристиках керівників у різних галузях. Наукова новизна цього дослідження полягає в комплексному аналізі факторів, що пов'язані з професійною самоефективністю та впливають на успішне керівництво в ІТ компанію.

Практична значимість. Результати дослідження матимуть практичну значущість для розвитку управлінських якостей у керівників у сфері інформаційних технологій. Вони можуть бути використані для розробки програм навчання та розвитку керівників у ІТ сфері, а також для оптимізації процесів управління та досягнення вищих результатів у роботі

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідження особистості у керівництві привертає увагу вчених як з України, так і з-за кордону. М. Любецька у своїй роботі досліджує психологічні аспекти характеристики керівника та їх вплив на процеси прийняття управлінських рішень. Л. Валенкевич та І. Балагуровська розглядають методичні основи підбору кадрів для заміщення посад керівників середньої ланки. Н. Шматько та М. Кармінська-Бєлоброва досліджують психологічні складові діяльності ефективного керівника організації.

Зарубіжні автори також вносять свій внесок у вивчення особистості у керівництві. Скотт І. Дональдсон та його колеги провели систематичний огляд та мета-аналіз позитивно-психологічних втручань на робочому місці. Сюзан Гордон розглядає взаємодію в організаціях та підтримку керівника. Керрі Л. Ансворт та її колеги вивчали зелену поведінку працівників і вплив організаційних заходів на екологічність. І. Ахмад та В. Алі Умрані розглядали вплив етичного стилю лідерства на задоволеність роботою через сприйняття зеленої HRM та психологічну безпеку.

Загальною тенденцією виявляється визнання важливості психологічних аспектів у керівництві, а також розвитку та впровадженні нових підходів та стратегій для покращення роботи керівників та їхнього впливу на організаційний процес. Але залишається відкритим питання щодо зв'язку професійної самоефективності та досвіду роботи керівників в ІТ сфері.

Об'єкт дослідження: професійна самоефективність.

Предмет дослідження: зв'язок професійної самоефективності та суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників різних рівнів в ІТ сфері.

Мета дослідження: визначення особливостей зв'язку професійної самоефективності та суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників різних рівнів в ІТ сфері.

Для досягнення цієї мети поставлено такі **завдання:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до дослідження професійної самоефективності, суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників в ІТ сфері.

2. Дослідити професійну самоефективність та суб'єктивну успішність в залежності від досвіду роботи керівників в ІТ сфері.
3. Визначити особливості ціннісних орієнтацій керівників в ІТ сфері.
4. Проаналізувати уявлення про себе та свої обмеження як керівника підрозділу ІТ компанії.
5. Визначити особливості взаємозв'язку професійної самоефективності та суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників в ІТ сфері.

Методи дослідження

У ході дослідження буде використано різні методи, включаючи аналіз наукової літератури, автоматизовані опитувальники та індивідуальні інтерв'ю. Аналіз особливостей особистості керівників було здійснено за допомогою наступних методів.

1. Метод анкетування для визначення соціально-демографічних характеристик досліджуваних та проведення експрес аналізу досвіду керівників в ІТ сфері за схемою піраміди логічних рівнів Р.Ділтса.
2. Метод числового шкалування для визначення рівня суб'єктивної успішності керівника в ІТ сфері.
3. Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short occupational self-efficacy scale» Т. Rigotti, В. Schyns, G. Mohr) (адаптація О.В.Креденцер) для визначення рівня професійної самоефективності керівника в ІТ сфері.
4. Методика "Хто я?" М. Куна і Т. Макпартленда для виявлення змістовних характеристик професійної та інших видів ідентичності досліджуваних.
5. Методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації» для визначення спрямованості особистості, її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, ключових мотивів вчинків.
6. Методи статистичного аналізу: первинний математичний аналіз, описові статистики, критерій Колмогорова-Смирнова для перевірки нормальності розподілу емпіричних даних, методи порівняння незалежних вибірок – Манна-Уїтні та Краскелла-Уолліса; кореляційний аналіз Спірмена.

Обробка результатів здійснювалася за допомогою ПЗ MS Excel та IBM SPSS.

Гіпотеза дослідження. Професійна самоефективність керівника в ІТ сфері є системою суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в ситуаціях, пов'язаних з професійною діяльністю, що пов'язана з досвідом роботи на керівній посаді.

Професійна самоефективність керівників різних рівнів ІТ сфери пов'язана з їх суб'єктивною успішністю, домінуючими цінностями та досвідом роботи в якості керівника.

Характеристика вибірки. Дослідження проведено на основі вибіркової групи керівників різних рівнів у ІТ компаніях. У вибірку будуть включені керівники відділів, проектів та компаній у сфері інформаційних технологій. Керівників було обрано випадково з урахуванням різних рівнів досвіду керівної роботи та посад в організації. Загалом у дослідженні взяло участь 53 особи, які залучалися через різні онлайн-платформи: соцмережі, електронні пошти, месенджери, тощо. Серед досліджуваних – 48 осіб чоловічої і 5 – жіночої статі у віці від 28 до 52 років.

Опитування проводилося за допомогою Гугл-форм.

РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ В ІТ СФЕРІ

1.1. Загальна характеристика особистості керівника

Дослідження особистості керівника привертає увагу вчених як з України, так і з-за кордону. Зокрема, у своєму дослідженні Я. Лаурінг, Я. Сельмер і А. Кубовцікова розглядали ефективні риси особистості для менеджерів-експатріантів на різних рівнях [29]. Це дослідження спрямоване на визначення особистісних якостей, які є ключовими для успішного керівництва в умовах експатріації. За результатами дослідження, що виконано С. Жао, Б.-Г. Хвангом і Дж. Лім, можна визначити взаємозв'язок між особистісними рисами менеджерів проектів та їхньою задоволеністю роботою в зелених будівельних проектах [40]. Дослідження вивчало конституенти, бар'єри та стратегії покращення задоволеності роботою у цьому контексті. Також, Е. Коттіка та інші в своєму дослідженні вивчали досвід малого та середнього бізнесу під час економічної кризи в Греції та виділяли важливі уроки для менеджерів управління кризовими ситуаціями [28].

З українських дослідників Т.О. Фіяло у своїй роботі аналізувала розвиток управлінської культури в умовах карантину [18], а І.В. Саух зосереджувався на формуванні моделі професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти [16]. Н. Заєць вивчала професійну мобільність як детермінанту ефективності професійної діяльності майбутніх керівників освітніх установ [4].

Ці дослідження розкривають різноманітні аспекти вивчення особистості керівника як на міжнародному, так і національному рівнях, а також розширюють розуміння ключових аспектів ефективного керівництва в різних контекстах. Кожна особистість складається з унікального поєднання психологічних рис і особливостей, формуючи індивідуальність, що визначається унікальністю кожної людини. Ця індивідуальність виявляється в різних аспектах, таких як темперамент, характер, звички, переважні інтереси, пізнавальні процеси та індивідуальний стиль діяльності. За думкою О.В. Киричук, вона становить невід'ємну та ключову частину особистості, роблячи кожну людину неповторною [7].

Психологія керівника є складним процесом, який вимагає глибокого дослідження та аналізу. Л.Е. Орбан-Лембрик виділяє наступні характеристики: керівник несе юридичну відповідальність за функціонування організації та робочої групи, а також за ефективність роботи персоналу перед відповідальною інстанцією. Він має право використовувати різні санкції, такі як заохочення чи покарання, з метою впливу на внутрішні стосунки в групі та активність підлеглих [14].

Психологічний підхід до керівництва виокремлюється у вивченні та розумінні особистісних особливостей керівника, його стилю керівництва та впливу на команду. Сучасні методи психологічного аналізу дозволяють розкрити важливі аспекти психології керівника, враховуючи його індивідуальні риси та взаємодію з оточуючими. Розуміння цих психологічних аспектів допомагає оптимізувати структуру та ефективність управлінського процесу в організації.

Основний висновок з сучасних досліджень, наприклад, робіт М. Д. Прищака, полягає у тому, що існує певний набір особистісних якостей, які часто пов'язуються із керівництвом [15]. Це включає в себе інтелект, активність, домінування, самовпевненість, прагнення до успіху та комунікабельність. Проте, важливо зауважити, що навіть наявність цих якостей не завжди гарантує, що особа стане ефективним керівником. Так, дослідження Р. Менна підтверджують зв'язок між інтелектом і стилем керівництва. Проте обидва вчені підкреслюють, що ефективне керівництво залежить не тільки від особистісних рис, але і від взаємодії особистості керівника і структури організації. Таким чином, дослідження вказують на важливість врахування контексту при оцінці можливостей особистості для керівництва.

В сучасному ІТ-середовищі особистість керівника відіграє вирішальну роль у досягненні успіху організації. Якщо раніше технічні навички були основними критеріями в оцінці керівника, то тепер розуміється, що психологічний аспект особистості грає не менш важливу роль. У цьому розділі ми розглянемо загальну характеристику особистості керівника в ІТ-сфері, звернемо увагу на основні риси та особливості, які впливають на його успішність у ролі лідера.

Дослідження Л.М. Карамушки охоплюють різноманітні аспекти керівництва, включаючи індивідуальні риси керівників, їхні здібності та вплив на ефективність

управління. [6]. У своїй роботі Л. М. Карамушка використовує широкий спектр джерел, включаючи внутрішні українські дослідження та висловлювання зарубіжних авторів. Вона аналізує не лише теоретичні концепції, але й конкретні приклади керівництва в різних сферах та умовах.

Однією з актуальних тем, які виникали під час останніх подій, є проблема управління в умовах пандемії. І. Лефтеров, зокрема, розглядає цю проблему, акцентуючи увагу на змінах у підходах до керівництва, що виникли під час переходу до дистанційної роботи [30].

Ці дослідження надають важливі інсайти щодо сучасних викликів управління та розвитку лідерських якостей в організаціях. За результатами наукових досліджень у галузі управління та розвитку лідерських якостей в організаціях можна визначити ряд важливих інсайтів. По-перше, виявлено, що лідери, які успішно адаптують свої стратегії та підходи в умовах невизначеності та змін, мають велику ймовірність досягти успіху в управлінні організацією.

Додатково, наголошується на ролі емоційного інтелекту в лідерському керівництві. Лідери, які вміють розуміти та ефективно керувати емоціями, як своїми, так і членів команди, мають перевагу в управлінні змінами та кризовими ситуаціями. Зокрема, результати досліджень вказують на те, що лідери, що демонструють гнучкість та високий рівень комунікативних навичок, досягають кращих результатів. Це обумовлено їхньою здатністю адаптуватися до різноманітних контекстів та ефективно спілкуватися з різними учасниками команди. Нарешті, дослідження в цій галузі служать джерелом підказок і рекомендацій для розвитку лідерських якостей у сучасному бізнес-середовищі. Це включає в себе постійне вдосконалення стратегій управління, формування етичного лідерства та підтримку інноваційного мислення серед керівництва організації.

У сучасному інформаційному суспільстві керівництво в галузі інформаційних технологій (ІТ) виявляється завданням високої відповідальності та стратегічного значення. Роль керівника визначається його здатністю впливати на колектив та організовувати їхню діяльність для досягнення спільних цілей. У цьому контексті,

важливо розглядати особистісні якості керівника як ключові фактори, що визначають його успішність у виконанні лідерських функцій в ІТ-сфері.

Керівник в ІТ-галузі повинен бути відповідальною та надійною постаттю. Йому ділиться завдання приймати стратегічні рішення та нести відповідальність за їхні наслідки. Ефективна робота вимагає вміння приймати рішення, взяти на себе відповідальність за помилки та використовувати їх для власного професійного росту.

Лідерські якості стають визначальним чинником успішного керівництва в ІТ. Керівник повинен вміти інспірувати команду, встановлювати високі стандарти та спонукати до саморозвитку. Йому необхідно володіти впливовими навичками, ефективно комунікувати та мотивувати колектив до досягнення великих результатів.

Сфера інформаційних технологій характеризується швидкою зміною та постійним розвитком. У зв'язку з цим, керівник повинен бути адаптивним до нових технологій, трендів та викликів. Гнучкість та здатність пристосовуватися до нових умов є критичними для успішного управління в змінному ІТ-середовищі.

Ефективне управління часом набуває особливого значення в ІТ-галузі, де висока продуктивність та швидкість реагування є ключовими факторами. Успішний керівник повинен володіти навичками ефективного управління часом, вміти пріоритезувати завдання та знаходити оптимальні рішення в обмежені часові рамки.

Комунікаційні навички є важливим елементом успішного керівництва. Чітка та зрозуміла комунікація з командою, вміння вислуховувати, ставити питання та забезпечувати конструктивний обмін ідеями сприяють побудові довірливих відносин і сприяють успіху проектів.

ІТ-сфера вимагає творчого підходу до вирішення проблем та пошуку інновацій. Керівник повинен мати творчий підхід, здатність думати нестандартно та стимулювати творчий потенціал своєї команди для досягнення високих результатів.

Нарешті, самодисципліна та самоконтроль визначають здатність керівника до самокерування. Це включає управління власними діями, раціональний розподіл часу та ресурсів, а також прийняття обґрунтованих рішень у роботі з ІТ-проектами.

У сучасному ІТ-середовищі особистість керівника грає велику роль з низки причин:

- **Комплексність завдань:** ІТ-сфера характеризується високим ступенем складності та постійними змінами. Керівник повинен мати інтелектуальні та аналітичні здібності для ефективного прийняття рішень, розуміння технічних аспектів та вміння оптимізувати робочі процеси. Особистість керівника, включаючи його мотивацію, цінності та внутрішні установки, визначає його здатність ефективно керувати складними завданнями та інноваційними проектами.
- **Керування командою:** В ІТ-середовищі робота часто виконується в команді. Керівник повинен мати навички командоутворення, мотивації, делегування та розвитку співробітників. Особистість керівника відіграє важливу роль у встановленні довірчих відносин, натхненні команди та створення мотивуючої робочої атмосфери. Керівник, що володіє емоційним інтелектом та вмінням ефективно спілкуватися, може краще зрозуміти потреби та мотивацію кожного співробітника, адаптувати свій стиль керівництва під індивідуальності та створити сильну, синергічну команду.
- **Інновації та креативність:** ІТ-сфера постійно розвивається, вимагаючи постійного впровадження нових технологій, інновацій та креативного мислення. Особистість керівника, його здатність мислити нестандартно, генерувати нові ідеї та підтримувати інноваційну культуру в організації, відіграє важливу роль у успішному впровадженні та розвитку нових проектів.
- **Культура та цінності:** Керівник у ІТ-середовищі несе відповідальність за формування та підтримку корпоративної культури та цінностей. Особа керівника повинна відповідати цінностям організації та надихати команду на дотримання цих цінностей. Компанія, де керівник є етичним лідером, демонструє професіоналізм та турботу про своїх співробітників, створює сприятливе та мотивуюче робоче середовище.
- **У результаті особистість керівника відіграє важливу роль в ІТ-середовищі,** визначаючи його здатність ефективно управляти складними завданнями, розвивати і мотивувати команду, впроваджувати інновації та створювати

сприятливе робоче середовище. Компанії, які усвідомлюють значення особистості керівника, прагнуть знайти та розвивати керівників із відповідними навичками, якостями та цінностями, щоб успішно справлятися з викликами сучасної ІТ-сфери.

Вплив особистісних особливостей керівника на ефективність роботи команди є невід'ємною частиною успішного управління у будь-якій галузі, включаючи ІТ-сферу. Особистість керівника, його професійна ефективність глибоко впливає на команду і може визначити її успіх чи невдачу.

1.2 Керівник ІТ-організації в колі сучасних психологічних досліджень

ІТ-сфера (інформаційно-технологічна сфера) включає в себе всі галузі, пов'язані з обробкою, зберіганням, передачею та застосуванням інформації з використанням комп'ютерних систем і технологій. Вона охоплює широкий спектр діяльності, включаючи розробку програмного забезпечення, мережеву інфраструктуру, веб-розробку, бази даних, кібербезпеку, хмарні технології, штучний інтелект, інтернет речей (IoT) та багато іншого [31].

За словами Л. В. Балабанової, ІТ-сфера є однією з найшвидше зростаючих галузей у сучасному світі. Завдяки швидкому розвитку технологій та їх впровадженню в різні галузі, ІТ стає необхідною складовою багатьох аспектів життя, включаючи бізнес, медицину, освіту, розваги, комунікації та багато іншого [1].

В ІТ-сфері працюють фахівці з різних областей, таких як програмування, системний аналіз, проектування, тестування, адміністрування мереж, архітектура інформаційних систем тощо. Ключовою складовою успіху в ІТ-сфері є інновації, технологічний прогрес і швидкість адаптації до змін.

У ІТ-сфері виявляється специфіка, яка передбачає постійний рух персоналу, де компанії наймають та втрачають працівників з регулярністю. Середній термін перебування ІТ-спеціаліста на одному місці праці звичайно складає півтора-два роки. Таким чином, кожен рік призводить до змін в кадровому складі компаній, оновлення команд та виклики в управлінні персоналом. Важливо враховувати, що якість та продуктивність фахівців в ІТ-галузі може значно варіюватися.

О. В. Дьомкіна уточнює, що у такій динамічній обстановці, керівники ІТ-компаній відступають від концентрації на конкретних працівниках і розглядають свій персонал як ресурсний пул [3]. Це означає, що вони оцінюють здатність всього колективу, усіх необхідних спеціалізацій та рівнів кваліфікації, які потрібні для успішного виконання всіх завдань та проектів компанії.

Сучасний керівник в ІТ-сфері визнає свою залежність від фахових працівників і зосереджується на створенні мотиваційного та підтримуючого середовища для своєї команди. Враховуючи матеріальні, соціальні та кар'єрні аспекти, він стежить за тим, щоб задовольняти потреби свого персоналу, щоб забезпечити ефективну роботу та досягти успішних результатів в конкурентному ІТ-середовищі.

ІТ-сфера змінюється швидко, вимагаючи від фахівців постійного вдосконалення, оновлення знань і навичок. Ця галузь пропонує широкі можливості для кар'єрного росту, інноваційної діяльності та впливу на суспільство в цілому.

Дослідження Є. В. Кузьмінова, присвячені психологічному аналізу керівників у сфері інформаційних технологій (ІТ), включають широкий спектр тем, від їхніх лідерських якостей до специфічних аспектів роботи в ІТ-галузі [10]. Нижче наведено огляд деяких досліджень, проведених у цій галузі.

Б. Шинс аналізує психологічні характеристики керівників ІТ-галузі та його впливом геть ефективність команд [35]. Результати показали, що керівники ІТ-сфери, які мають високу емоційну інтелектуальність, здатність до інновацій і адаптивність, схильність до ризику, часто виявляють кращі результати в ролі лідерів.

І. Ахмад розглядає різні стилі керівництва, які використовуються керівниками в ІТ-компаніях, та їх вплив на працівників та організацію загалом [20]. Було виділено такі стилі, як авторитарний, демократичний та трансформаційний лідерський стиль. Результати показали, що трансформаційне лідерство, що характеризується натхненням, стимулюванням креативності та особистісним зростанням, зазвичай асоціюється з більш високою ефективністю та задоволеністю співробітників.

Л. Шанок вивчає психологічний стан та добробут керівників у ІТ-секторі [36]. Були розглянуті фактори, що впливають на рівень стресу, задоволеності роботою та особисте життя керівників. Дослідження виявило, що високий рівень

відповідальності, постійна присутність стресу та невизначеність, характерна для ІТ-галузі, можуть негативно позначатися на психологічному благополуччі керівників.

Т. О. Фіяло зосереджується на розвитку ключових навичок та компетенцій керівників у ІТ-секторі. Було досліджено вимоги, очікування та перешкоди, з якими стикаються керівники в ІТ-галузі [18]. Дослідження наголосило на важливості безперервного навчання, розвитку лідерських навичок та вміння ефективно керувати технічними фахівцями.

К. Тіріпурасундарі розглянув вплив емоційного інтелекту на ефективність керівників ІТ-галузі [39]. Було показано, що високий рівень емоційного інтелекту може сприяти кращому розумінню та управлінню емоціями співробітників, вирішенню конфліктів та створенню сприятливого робочого середовища.

Дослідження Л. Є. Кіма зосереджене на ролі гендеру в керівництві [27]. Воно досліджує можливі гендерні упередження, стереотипи та виклики, з якими стикаються як чоловічі, так і жіночі лідери. Дослідження досліджує, як гендерна динаміка впливає на стилі керівництва, сприйняття та кар'єрне просування в ІТ-секторі.

Наступне дослідження акцентується на когнітивних здібностях та процесах прийняття рішень лідерів ІТ. С. Пеппе обговорює, як лідери ІТ обробляють інформацію, вирішують проблеми, приймають стратегічні рішення та управляють ризиками у швидкозмінному технологічному середовищі [32]. Дослідження досліджує зв'язок між когнітивними здібностями, ефективністю лідерства та організаційною продуктивністю в ІТ-секторі.

Ряд студій, наприклад С. Х. Шелтон фокусується на особливих викликах лідерів ІТ під час ініціатив цифрової трансформації [37]. Воно досліджує навички, компетенції та стратегії, необхідні для керівництва організаціями у процесі технологічних змін, впровадження новітніх технологій та реструктуризації організації. Дослідження досліджує вплив ефективного керівництва на успішні цифрові трансформації в ІТ-секторі.

Це лише кілька прикладів досліджень, проведених у галузі психологічного аналізу керівників у ІТ-сфері. Вони надають цінну інформацію про характеристики,

стилі та компетенції, які сприяють ефективному керівництву в цій галузі. Однак важливо відзначити, що кожне дослідження має свої обмеження, і подальші дослідження можуть привнести нові аспекти вивчення цієї теми.

Дослідження в галузі психології керівництва в ІТ-сфері надають організаціям та керівникам інформацію для прийняття більш поінформованих рішень про найм, розвиток та управління персоналом. Це допомагає скоротити суб'єктивні упередження та підвищити ефективність процесів управління. Психологічні дослідження дозволяють прогнозувати та розвивати навички та потенціал керівників у ІТ-сфері. Використовуючи методи оцінки та вимірювання особистісних характеристик, навичок управління, комунікативних здібностей та інших факторів, дослідники можуть допомогти у визначенні потенціалу розвитку керівників та пропонувати рекомендації щодо удосконалення їх ефективності. На основі психологічних досліджень розроблюються персоналізовані програми розвитку для керівників в ІТ-сфері. Індивідуальний підхід, що враховує особливості особистості, стилів керівництва та потреб керівників, сприяє більш ефективному та цілеспрямованому розвитку лідерських навичок та якостей.

Психологічні дослідження дозволяють краще зрозуміти фактори, що впливають на ефективність керівників у ІТ-сфері, та запропонувати рекомендації для покращення роботи та результатів організації в цілому. Ідентифікація сильних та слабких сторін керівників дозволяє визначити галузі для покращення та розвитку. Психологічні дослідження керівництва ІТ-сфері допомагають розвивати ефективніші методи управління персоналом. Розуміння мотивації, комунікаційних стилів, лідерських підходів та переваг керівників дозволяє створити більш відповідні стратегії для управління та мотивації співробітників, підвищуючи загальну продуктивність та задоволеність персоналу.

Проте, необхідно розуміти певні обмеження, які мають психологічні дослідження керівників в ІТ-сфері:

Суб'єктивність дослідницьких інструментів: Деякі психологічні інструменти, такі як опитувальники та інтерв'ю, можуть бути схильні до суб'єктивності досліджуваного, що може вплинути на достовірність отриманих даних. Крім того,

результати можуть бути спотворені через нездатність керівника адекватно самооцінитися або бажання уявити себе в найкращому світлі.

Обмеженість вибірки: Дослідження, що проводяться у певній організації або ІТ-сфері, можуть мати обмежену вибірку керівників, що може знизити загальну репрезентативність результатів. Крім того, вивчення керівників тільки в одній галузі може обмежувати узагальнення результатів на інші галузі та контексти.

Складність вимірювання показників успіху: Вимірювання ефективності керівників у ІТ-сфері може бути складним завданням. Ключові показники успіху, такі як продуктивність, інноваційність та задоволеність співробітників, можуть бути багатогранними та важко вимірюваними. Це може ускладнити оцінку впливу особистісних та поведінкових характеристик керівників на результати організації.

Обмеженість контексту та часу: Дослідження в психології керівництва в ІТ-сфері часто проводяться у певному контексті та на конкретний момент часу. Це може створювати обмеження щодо узагальнення результатів на інші ситуації та періоди часу. Керівництво в ІТ-сфері може піддаватися впливу швидко змінного технологічного середовища та вимог ринку, що може впливати на лідерські практики та поведінку.

Складність виміру складних психологічних конструктів: Деякі психологічні конструкти, такі як емоційний інтелект, лідерський потенціал та інноваційність, є складними та абстрактними. Вимірювання цих конструктів може бути викликом, оскільки вони можуть бути схильні до суб'єктивного сприйняття та інтерпретації.

Етичні міркування: Під час проведення психологічних досліджень необхідно дотримуватися етичних принципів та забезпечувати конфіденційність та анонімність учасників. Особливо у разі досліджень керівників є потенційні ризики пов'язані з конфіденційністю даних та можливістю ідентифікації учасників.

Вплив контексту організації: Поведінка та керівництво керівників у ІТ-сфері може бути сильно залежним від контексту організації, включаючи корпоративну культуру, структуру та політику. Психологічні дослідження можуть обмежитися лише аналізом поведінки індивіда, не враховуючи контекст, у якому вони функціонують.

1.3 Функції та ролі керівників різних рівнів ІТ-організацій

Проведемо аналіз основних функцій та ролей керівників на різних рівнях в ІТ-організації, з урахуванням специфіки даної галузі та вимог сучасного бізнес-оточення.

І. А. Суручану вказує на те, що в організації існують різні рівні керівників, кожен з яких виконує певні функції та має свою сферу відповідальності [17]. Розглянемо основні рівні керівників у ІТ-організації.

Вище керівництво (ТОП-менеджмент) складається з найвищих посадових осіб, таких як генеральний директор, головний інформаційний офіцер (CIO) або директор ІТ. Вони визначають стратегічний напрямок ІТ-організації та приймають ключові рішення, пов'язані з розробкою та реалізацією ІТ-стратегії компанії. Керівники вищого рівня також відповідають за встановлення партнерських відносин з іншими підрозділами компанії, залучення фінансування для ІТ-проектів та забезпечення відповідності ІТ-інфраструктури бізнес-потребам компанії.

Середній рівень керівництва включає керівників відділів і підрозділів ІТ. Це можуть бути менеджери проектів, керівники розробки програмного забезпечення, адміністратори баз даних та інші [23]. Керівники середнього рівня виконують роль посередників між вищим керівництвом та операційним персоналом. Вони розробляють плани та програми для досягнення стратегічних цілей ІТ-організації, керують проектами ІТ-розробки та впровадження, а також координують роботу відділів ІТ та взаємодіють з іншими функціональними підрозділами.

Перший рівень керівництва включає безпосередніх керівників операційного персоналу ІТ-організації. До цього рівня належать, наприклад, керівники відділів технічної підтримки, системні адміністратори та тим-лідери. Керівники першого рівня відповідають за організацію та контроль операційної діяльності, забезпечують виконання щоденних завдань, вирішують поточні проблеми та конфлікти, а також забезпечують відповідність стандартам якості та безпеки.

Вплив функцій та ролей ІТ-керівників на ефективність роботи команди та досягнення цілей організації є критичним для успіху ІТ-організації. О. М. Гірняк

вказує на те, що роль керівника в ІТ-сфері виходить далеко за рамки простого управління і включає ряд функцій, які мають прямий вплив на роботу команди і досягнення стратегічних цілей [2]. Далі розглянемо деякі з них.

Лідерство та мотивація: Керівник в ІТ-організації повинен виступати як лідер, що надихає команду і створює мотивацію для досягнення високих результатів. Він має вміти мотивувати співробітників, встановити ясні цілі та очікування, заохочувати інноваційність та творчий підхід. Крім того, керівник повинен бути здатний створити атмосферу довіри та колаборації, щоб команда працювала узгоджено та ефективно.

Стратегічне планування: Керівник ІТ-організації має бути здатний розробляти стратегічний план розвитку ІТ-напрямку, вибудовувати стратегічні пріоритети та керувати ресурсами відповідно до цього плану. Він має вміти аналізувати бізнес-вимоги та ринкові тенденції, передбачати зміни у технологічній сфері та приймати стратегічні рішення, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності організації.

Управління проектами: Керівник ІТ-організації відіграє важливу роль в управлінні проектами розробки та впровадження ІТ-систем. Він повинен мати навички планування, координації та контролю, щоб забезпечити виконання проектів у строк та в рамках бюджету. Керівник також повинен вміти ефективно розподіляти ресурси, оптимізувати процеси та вирішувати проблеми під час виконання проектів.

Комунікація та співробітництво: Керівник ІТ-організації повинен мати відмінні навички комунікації та вміти ефективно взаємодіяти з різними зацікавленими сторонами. Він має бути здатний ясно і зрозуміло пояснювати стратегічні цілі та завдання, забезпечувати прозорість та відкритість у комунікації. Крім того, керівник повинен сприяти співпраці та тісній взаємодії між ІТ-підрозділами та іншими функціональними підрозділами організації.

Розвиток персоналу: Керівник ІТ-організації повинен мати навички розвитку персоналу та створення умов для їх професійного зростання. Він повинен вміти визначати потреби у навчанні та розвитку, створювати програми навчання, проводити оцінку ефективності співробітників та забезпечувати можливості для кар'єрного розвитку. Керівник також має вміти залучати та утримувати висококваліфікованих

фахівців, формувати сильні команди та забезпечувати ефективне використання ресурсів.

Керівник як зразок: Керівник в ІТ-середовищі виступає як зразок для своєї команди. Його особистість, цінності, етика та професіоналізм впливають на те, які стандарти та якості приймають співробітники. Позитивний образ керівника може стати джерелом натхнення та мотивації для команди, а також підвищити її продуктивність та ефективність.

Управління талантами: В ІТ-сфері важливо вміти залучати, розвивати та утримувати талановитих співробітників. Особистість керівника має прямий вплив на мотивацію, довіру та ефективність команди. Здатність лідера встановлювати надихаючу культуру та створювати умови для зростання та розвитку співробітників стає важливим фактором успіху в ІТ-середовищі.

Крім того, слід зазначити, що функції та ролі ІТ-керівників мають безпосередній вплив на ефективність роботи команди та досягнення цілей організації з кількох аспектів.

Оптимізація процесів та підвищення продуктивності: Керівник ІТ-організації відіграє важливу роль в оптимізації бізнес-процесів з використанням ІТ-рішень. Він має аналізувати поточні процеси, ідентифікувати вузькі місця та проблемні галузі та пропонувати інноваційні рішення для їх поліпшення. Керівник також відповідає за впровадження ефективних систем та інструментів, які підвищують продуктивність та якість роботи команди.

У сучасній ІТ-сфері, де загрози кібербезпеки стають все більш серйозними, керівник ІТ-організації повинен активно займатися управлінням ризиками та забезпеченням безпеки даних та систем. Він відповідає за розробку та впровадження політик та процедур безпеки, моніторинг та виявлення вразливостей, а також навчання співробітників основ інформаційної безпеки. Керівник повинен прагнути до створення надійної та безпечної ІТ-інфраструктури, що дозволить запобігти можливим загрозам та мінімізувати потенційні ризики.

Розвиток інновацій та застосування нових технологій: У сфері інформаційних технологій постійно з'являються нові технології, тренди та інноваційні підходи.

Керівник ІТ-організації має бути в курсі останніх тенденцій та активно стежити за нововведеннями у своїй галузі. Він має оцінювати потенціал нових технологій та приймати рішення щодо їх впровадження в організацію. Керівник має бути готовим до змін та стимулювати інноваційне мислення в команді, щоб забезпечити конкурентоспроможність організації та її готовність до майбутніх викликів.

Управління змінами та адаптація до змін: ІТ-сфера характеризується швидкими темпами розвитку та постійними змінами. Керівник ІТ-організації повинен бути гнучким та вміти ефективно керувати змінами. Він повинен допомагати команді долати опір до змін, забезпечувати ясне бачення та комунікацію про необхідність змін, а також організовувати навчання та підтримку співробітників у процесі адаптації до нових умов.

Отже, керівник ІТ-організації відіграє визначальну роль у оптимізації процесів та підвищенні продуктивності шляхом впровадження ІТ-рішень. Аналізуючи поточні процеси та ідентифікуючи вузькі місця, він пропонує інноваційні рішення для їх вдосконалення та відповідає за впровадження ефективних систем, що підвищують продуктивність команди.

1.4.Професійна самоефективність та суб'єктивна успішність керівника

Однією з основних характеристик особистості, яка підвищує ефективність професійної діяльності є її самоефективність [19]. В багатьох закордонних та вітчизняних дослідженнях показано, що самоефективність має прямий зв'язок з ефективністю діяльності як керівника, так і усього персоналу організацій [26]. Треба відмітити, що проблема самоефективності керівництва досліджується в організаціях різних соціально-економічних сфер [27].

Поняття «професійної самоефективності» було введено зарубіжними психологами В. Schyns & G. Von Collani [35], орієнтуючись на погляди А. Bandura [], який зауважував, що в оцінці самоефективності важливим є завдання, яке вирішує людина. Професійна самоефективність визначається як впевненість людини в наявності здатності успішно виконувати робочі завдання [22]. В. Schyns, S. Sczesny наголошували на відносній стабільності професійної самоефективності завдяки

зв'язкам із характеристиками особистості, в першу чергу, із розумінням власної успішності щодо реалізації робочих завдань. Проте, на думку тих же авторів, професійна самоефективність є менш стабільною в порівнянні з загальною самоефективністю, оскільки на неї більшою мірою впливає досвід, який отримує людина на роботі. Професійна самоефективність є поняттям, завдяки якому можливо здійснювати порівняння різних типів робочих місць або професій, що й надає йому ваги в дослідженнях організацій.

R. Alon, R.G. Cinamon & D. Aram [21] зазначають, що професійна самоефективність розглядається як віра людини у її здатність успішно виконувати контекстуальні завдання у своїй роботі, як здатність наполегливо працювати і справлятися з викликами та труднощами, які виникають в процесі роботи. Підкреслено, що люди з високою професійною самоефективністю ставлять перед собою більш високі цілі, пов'язані з роботою, вкладають більше зусиль у свою кар'єру, є більш наполегливими у вирішенні завдань, пов'язаних із успіхом [19]. Зміст та наповненість самоефективності необхідно конкретизувати в залежності від конкретного виду професійної діяльності. Одним із таких видів самоефективності, на думку B. Schyns, S. Sczesny (2010), є «професійна самоефективність» [34].

Аналіз публікацій останніх років демонструє велику розгалуженість вивчення професійної самоефективності. О. Музика вивчала професійну самоефективність в контексті професійної підготовки студентів [13]. Вона наголошувала, що формування професійної самоефективності студентів відбувається ефективно в умовах набуття ціннісного досвіду розвитку й оцінки професійних компетентностей при наявності взаємодії усіх суб'єктів освітнього процесу. Успішна професіоналізація, на думку авторки, відбувається за умови включення компонентів самоефективності, зокрема професійних здібностей, у ціннісно-мотиваційні схеми професійного й особистісного саморозвитку студентів [13].

О. Кревська (2018) визначила професійну самоефективність як усвідомлену здатність фахівця вирішувати складні професійні ситуації. Для успішності її реалізації необхідними є компетенції та здібності, які сприяють моделюванню поведінки фахівця у відповідності до вимог організації. Авторка вважає, що

професійна самоефективність враховує дві основні складові: особистісну та результативну. Характеризуючи особистісну складову, вона виокремлює почуття самоповаги, власної гідності і реальну компетентність. У визначенні результативної складової наголошується на її інтегральній характеристиці, яка робить особистість ефективною за певними показниками професійних умов діяльності. Успішність діяльності керівників та їх співробітників в організації пов'язана з особистісною успішністю особистості та стандартів мотивації професійної самоефективності [8].

Дослідження професійної самоефективності керівників та співробітників в ІТ сфері було проведено Н. Лаптевою (2020) в межах психометричної адаптації методики «Шкала професійної самоефективності». Дослідниця показала, що перекладена українська версія характеризується високою ретестовою надійністю, конструктивною та критеріальною валідністю [11].

Зв'язок між професійною самоефективністю та емоційним інтелектом також досліджували N. Rathі & R. Rastogi [33]. Основна мета даного дослідження полягала у розгляді взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту, професійною самоефективністю та ступенем прихильності до організації. Означене дослідження показало, позитивний зв'язок між загальною й професійною самоефективністю та емоційним інтелектом. До того ж, це дослідження демонструє важливість професійної самоефективності в контексті організацій. В тому числі доведено, що професійна самоефективність та емоційний інтелект персоналу міцно пов'язані з лояльністю персоналу своїм організаціям. Однією з ймовірних причин такого зв'язку може бути, на думку N. Rathі & R. Rastogi [33], те, що особи з високим емоційним інтелектом більш експертно оцінюють і контролюють свої емоції, в результаті чого вони відчують більшу впевненість і контроль над виконаними завданнями, що, у свою чергу, посилює їх переконання в ефективності. Крім того, особи з вищою інтелектуальною активністю виявляють більш глибоке самосвідоме сприйняття своїх здібностей та обмежень, що відзначається високим рівнем їх самоефективності. С. Guarnaccia, F. Scrima, A. Civilleri et al. [24] дослідили взаємозв'язок між залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям персоналу організацій. Виявлено, що працівники з тимчасовою зайнятістю демонструють нижчий рівень задоволеності

роботою та загальний стан здоров'я, ніж постійні працівники. З іншої сторони, розгляд професійної самоефективності як особистісного резерву визначено як фактор, що виступає посередником між задоволеністю роботою, загальним станом здоров'я та типом зайнятості (чи то тимчасовою, чи постійною). Згідно отриманих даних, постійне працевлаштування має прямий вплив на високий рівень професійної самоефективності, загальний стан здоров'я та задоволеність роботою. В той же час високий рівень професійної самоефективності має прямий вплив на рівень задоволеності роботою, інтересу до неї та загальний стан здоров'я.

В. Schyns [34] також зробила вагомий внесок у дослідження корелятив професійної самоефективності. Зокрема, дослідниця побудувала модель впливу професійної самоефективності на готовність до організаційних змін. Вона встановила, що вплив професійної самоефективності виявляється у готовності до організаційних змін на трьох етапах. На першому етапі (до організаційних змін) самоефективність впливає на готовність до змін, оскільки вона є певним «підсилювачем» для навчання новим видам діяльності, пов'язана з відкритістю до організаційних змін та розвитком. На другому етапі (під час організаційних змін) співробітники з високою професійною самоефективністю будуть більш стійкими, коли зустрінуться з перешкодами у своїх нововведеннях, і будуть витрачати більше зусиль, щоб їх подолати. На третьому етапі, після впровадження організаційних змін, працівники з високим рівнем самоефективності виявляють більшу легкість у адаптації до цих змін у порівнянні з колегами, які мають низький рівень самоефективності. Крім того, вони вкладають більше зусиль у конструктивне вирішення нових завдань. У свою чергу, зазначає В. Schyns [34], самоефективність впливає на готовність працівників до професійних змін на різних етапах організаційних змін. У даному контексті готовність до професійних змін, за думкою авторки, передбачає готовність розпочинати виконання завдань з більш високими вимогами, ніж на даний момент. Рівень готовності є пов'язаним із самоефективністю, оскільки працівники, що володіють високим рівнем самоефективності, активно приймаються за виконання більш високорівневих завдань з великим задоволенням.. Їх самоефективність змушує їх припустити, що працівники проявляють високу

успішність у виконанні завдань, що сприяє не лише їхній початковій ініціативі, але й довготривалій завзятості у роботі, навіть якщо досягнення результатів вимагає більш тривалого зусилля.

Достатньо велику кількість робіт присвячено аналізу зв'язку професійної самоефективності та лідерства [25]. Лідерство впливає на самоефективність за допомогою процесів, запропонованих А. Бандурою [22]: лідери можуть надати своїм підлеглим можливість опанувати досвід. Лідери є зразком для підлеглих їм співробітників і можуть заохочувати їх завдяки вербальному переконанню. Таким чином, для самоефективності працівників підтримка їх керівництва є дуже важливою на кожному з етапів змін. В контексті аналізу професійної самоефективності цікавим дослідженням є D. Terry, B. Peck, A. Smith & H. Nguyen [38], проведене серед медсестер. Дослідники проаналізували рівень загальної та професійної самоефективності медсестер, її зв'язок з психологічним капіталом та соціально-демографічними характеристиками. Виявлено, що поряд з досить високим рівнем загальної самоефективності рівень професійної самоефективності у медсестер значно нижчий. Окрім того, встановлено значні відмінності щодо рівня розвитку професійної самоефективності медсестер між віковими групами, рівнем навчання, місцем, де вони виросли.

Креденцер О. визначила професійну самоефективність персоналу освітніх організацій як систему суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в ситуаціях, пов'язаних з педагогічною діяльністю, та з іншими професійними контекстами, яка забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення професійних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені робочі завдання [9]. Вона наголошує, що основними психологічними показниками, які корелюють з професійною самоефективністю, є: на особистісному рівні – емоційний інтелект, лідерські якості, інноваційність, готовність до змін, самооцінка, психічне здоров'я; на організаційному рівні – організаційна прихильність, кар'єра, мотивація, задоволеність роботою, залученість до роботи, психологічні характеристики робочих завдань. Досвід роботи на певній посаді сприяє підвищенню впевненості у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з їхньою роботою. У маленьких освітніх

організаціях, де кількість працівників невелика, рівень професійної самоефективності вищий ніж у великих за кількістю працівників освітніх організацій.

Казаковою С.В. було визначено недостатній рівень самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти, особливо її соціальної складової [5]. Визначено особливості управлінців професійно-технічних навчальних закладів залежно від статі та стажу управлінської діяльності, а також від типу, місця та регіону розташування закладу освіти. Відповідно, доцільним уявляється сприяння розвитку самоефективності управлінців, яке, зокрема, можна забезпечити у процесі підвищення їхньої кваліфікації.

Отже дослідження професійної самоефективності є доцільним при визначенні якості роботи керівників різних рівнів.

ВИСНОВКИ ЗА ПЕРШИМ РОЗДІЛОМ

У сучасному суспільстві керівництво в галузі інформаційних технологій визначається його здатністю впливати на колектив та організовувати його діяльність для досягнення спільних цілей. У цьому контексті, важливими є особистісні якості керівника як ключові фактори, що визначають його успішність у виконанні лідерських функцій. Керівник в ІТ сфері є надійною постаттю, його робота вимагає вміння приймати рішення, брати на себе відповідальність за помилки та використовувати їх для власного професійного росту. Лідерські якості стають визначальним чинником успішного керівництва в ІТ. Керівник повинен вміти інспірувати команду, встановлювати високі стандарти та спонукати до саморозвитку. Йому необхідно володіти впливовими навичками, ефективно комунікувати та мотивувати колектив до досягнення результатів.

Фактори, що визначають роль та функції ІТ керівника, мають прямий вплив на ефективність роботи команди та досягнення цілей організації. Успішний керівник демонструє розвиток таких характеристик як лідерство, стратегічне мислення, управління проектами, комунікація та розвиток персоналу. ІТ сфера вимагає творчого підходу до вирішення проблем та пошуку інновацій. Керівник повинен мати творчий підхід, здатність думати нестандартно та стимулювати творчий потенціал своєї

команди для досягнення високих результатів. Самодисципліна та самоконтроль визначають здатність керівника до самокерування. Це включає управління власними діями, раціональний розподіл часу та ресурсів, а також прийняття обґрунтованих рішень у роботі з IT-проектами.

Однією з основних характеристик особистості, яка підвищує ефективність професійної діяльності є її самоефективність. Професійна самоефективність визначається як впевненість людини в наявності здатності успішно виконувати робочі завдання. Виразність професійної ефективності залежить від віку людини, особистісних якостей, особливостей кар'єрного зростання та наявного досвіду керування, задоволеністю роботою та залученістю до неї.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА СУБ'ЄКТИВНОЇ УСПІШНОСТІ І ДОСВІДУ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ В ІТ СФЕРІ

2.1. Мета, завдання, характеристика вибірки

Мета дослідження: визначення особливостей зв'язку професійної самоефективності та суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників різних рівнів в ІТ сфері.

Для досягнення цієї мети поставлено такі **завдання:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до дослідження професійної самоефективності, суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників в ІТ сфері.
2. Дослідити професійну самоефективність та суб'єктивну успішність в залежності від досвіду роботи керівників в ІТ сфері.
3. Визначити особливості ціннісних орієнтацій керівників в ІТ сфері.
4. Проаналізувати уявлення про себе та свої обмеження як керівника підрозділу ІТ компанії.
5. Визначити особливості взаємозв'язку професійної самоефективності та суб'єктивної успішності і досвіду роботи керівників в ІТ сфері.

Характеристика вибірки. Дослідження проведено на основі вибіркової групи керівників різних рівнів у ІТ компаніях. У вибірку будуть включені керівники відділів, проектів та компаній у сфері інформаційних технологій. Керівників було обрано випадково з урахуванням різних рівнів досвіду керівної роботи та посад в організації. Загалом у дослідженні взяло участь 53 особи, які залучалися через різні онлайн-платформи: соцмережі, електронні пошти, месенджери, тощо.

Серед досліджуваних – 48 осіб чоловічої і 5 – жіночої статі у віці від 28 до 52 років. В ході розподілу вибірки керівників на підгрупи було отримано керівників зі стажем роботи до 2-х років -3 особи; від 2 до 4 років – 16 осіб; від 5 до 10 – 10 осіб та більше 10 років – 24 особи.

За кількістю підлеглих у цих керівників було отримано такий розподіл: до 5 підлеглих – 5 керівників; від 6 до 10 – 22 керівника; від 11 до 30 – 20 керівників; від 51 до 100 – 2 та від 101 до 500 – 2 керівника. За характеристикою віддаленості від голови компанії (кількість рівнів, що відділяють досліджуваного від голови) отримано таке: 0 рівень (мій безпосередній керівник – голова компанії) – 30 осіб; 1 рівень – 6 осіб; 2 рівень – 1 особа; 3 рівень (три та більше осіб віддаляють мене від голови) – 10 осіб та 6 досліджуваних відповіли, що таке питання не може бути застосовано в їх компанії.

2.2. Опис методів дослідження

У ході дослідження буде використано різні методи, включаючи аналіз наукової літератури, автоматизовані опитувальники та індивідуальні інтерв'ю. Аналіз особливостей особистості керівників було здійснено за допомогою наступних методів.

Метод анкетування для визначення соціально-демографічних характеристик досліджуваних та проведення аналізу досвіду керівників в ІТ сфері за схемою піраміди логічних рівнів Р.Ділтса. Крім цього, в якості об'єктивних показників визначали наявний стаж роботи керівників за чотирма рівнями: 0-2 років, 2-4 роки, 5-10 років, більше 10 років. Кількість підлеглих визначались за рівнями: до 5 осіб; 6-10 осіб; 11-30 осіб; 51-100 осіб; 101-500 осіб. Кількість рівнів, що відділяють досліджуваного від голови компанії: мій безпосередній керівник – голова компанії; від голови компанії відділяє 1 особа; від голови компанії відділяє 2 особи; від голови компанії відділяє 3 та більше осіб; питання не може бути застосовано в компанії. Питання анкети, розробленої нами, відповідали таким рівням за пірамідою Р.Ділтса: оточення, поведінка, цінності, переваги та ідентичність.

Метод числового шкалування для визначення рівня суб'єктивної успішності керівника в ІТ сфері. Досліджуваним надавалась така інструкція: «Оцініть за допомогою числової шкали ступінь вашої успішності на цей час. Цифра 5 – цілком успішний, 4 – успішний, 3 не можу визначитись чи успішний, чи ні, 2 – неуспішний, 1 – цілком неуспішний. Дякую за відповіді».

Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short occupational self-efficacy scale» T. Rigotti, B. Schyns, G. Mohr) (адаптація О.В.Креденцер) для визначення рівня професійної самоефективності керівника в ІТ сфері. Досліджуваним було запропоновано шість питань, за такою інструкцією: Оцініть будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком невірно) до 6 (цілком вірно).

Методика "Хто я?" М. Куна і Т. Макпартленда для виявлення змістовних характеристик професійної та інших видів ідентичності досліджуваних. Досліджувані двадцять разів відповідали на питання «Хто Я?». Отримані дані було проінтерпретовано за такими показниками: особистісні якості, професійна рольова позиція, сімейна приналежність, етнічна, релігійна та поло рольова ідентичності, громадянство, дружба, діяльність, глобальне, екзистенціальне Я.

Методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації» для визначення спрямованості особистості, її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, ключових мотивів вчинків. Вивчались ієрархії термінальних та інструментальних цінностей досліджуваних керівників різних рівнів в ІТ сфері.

Методи статистичного аналізу: первинний математичний аналіз, описові статистики, методи порівняння незалежних вибірок – Манна-Уїтні та Краскелла-Уолліса; кореляційний аналіз Спірмена.

Обробка результатів здійснювалася за допомогою ПЗ MS Excel та IBM SPSS.

Опитування проводилося за допомогою Гугл-форм.

ВИСНОВКИ ЗА ДРУГИМ РОЗДІЛОМ

1. З урахуванням мети та завдань нашого дослідження, найбільш адекватними методами було визнано наступні: для визначення рівня професійної самоефективності керівників ІТ сфери - коротка версія опитувальника професійної самоефективності («Short occupational self-efficacy scale» T. Rigotti, B. Schyns, G. Mohr) (адаптація О.В.Креденцер); для вивчення спрямованості особистості керівників та ставлення до навколишнього світу - методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації»; для визначення рівня суб'єктивної успішності керівника в ІТ сфері -

метод числового шкалювання; для збору соціально-демографічних даних досліджуваних та проведення експрес аналізу досвіду керівників в ІТ сфері за схемою піраміди логічних рівнів Р.Ділтса - метод анкетування (анкета була розроблена нами); для розуміння змістовних характеристик професійної та інших видів ідентичності досліджуваних - методика "Хто Я?" М. Куна і Т. Макпартленда.

2. У відповідності до сформульованих завдань, якості отриманих психодіагностичних даних та наявності рангових шкал, найбільш доцільними математико-статистичними методами обробки результатів дослідження було визнано: описові статистики, методи порівняння незалежних вибірок – Манна-Уїтні та Краскелла-Уолліса; кореляційний аналіз Спірмена.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА СУБ'ЄКТИВНОЇ УСПІШНОСТІ І ДОСВІДУ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ В ІТ СФЕРІ

3.1. Аналіз результатів за методом анкетування числовим шкалуванням та методикою професійної самоефективності

За результатами анкетування досліджуваних керівників ІТ компаній було визначено розподіл за стажем роботи в якості керівника, кількістю підлеглих та віддаленістю від голови компанії. Див. табл.. 3.1.

Таблиця 3.1.

Розподіл досліджуваних за стажом роботи в якості керівника, кількістю підлеглих та віддаленістю від голови компанії за методом анкетування

Показники	Кількість досліджуваних (в %)
Стаж роботи	
0-2 роки	5,7
2-4 роки	30,2
5-10 років	18,9
більше 10 років	35,2
Кількість підлеглих	
до 5 осіб	9,4
6-10 осіб	41,5
11-30 осіб	37,7
51-100 осіб	5,7
101-500 осіб	5,7
Кількість рівнів, що відділяють досліджуваного від голови компанії	
мій безпосередній керівник – голова компанії	56,6
від голови компанії відділяє 1 особа	11,3
від голови компанії відділяє 2 особи	1,9
від голови компанії відділяє 3 та більше осіб	18,9
питання не може бути застосовано в компанії	11,3

В таблиці 3.1. представлено відомості про досліджуваних керівників. Кожен з досліджуваних має достатній досвід в якості керівника, в кожного з них є підлеглі та можливості спілкування з головою компанії. Наступними питаннями анкети, створеної нами, були питання, які визначали особливості керівників у відповідності до піраміди Р. Ділтса. Згідно з ідеєю Роберта Ділтса кожна людина може провести експрес аналіз свого життя для за основними рівнями піраміди задля розподілу

життєвих завдань, з якими вона зіткається за ступенем складності. Попередній теоретичний аналіз визначив основні функції керівників ІТ компаній. Тож, ми створили питання, які визначали особливості ставлення керівників ІТ компаній різного рівня до свого оточення, поведінки, здібностей, цінностей та ідентичності. Результати подано в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Розподіл відповідей керівників ІТ компаній за методом анкетування

Питання	Розподіл відповідей в %					
	Повністю невірно	Невірно	Скоріше невірно	Скоріше вірно	Вірно	Повністю вірно
1. Ресурсів, які наявні в мене (люди, матеріальна база, бюджет) достатньо для виконання моїх обов'язків як керівника	0	16,7	16,7	33,3	33,3	0
2. Коли я ставлю завдання підлеглому, я обов'язково перевіряю, чи вірно він мене зрозумів	0	16,7	0	16,7	66,7	0
3. Я вимагаю якісного виконання моїх доручень та наполягаю на цьому	0	0	0	16,7	50,0	33,3
4. Я можу ефективно розподіляти час та людей задля виконання завдань	0	0	33,3	66,7	0	0

Таблиця 3.2. (продовження)

Розподіл відповідей керівників ІТ компаній за методом анкетування

Питання	Розподіл відповідей в %					
	Повністю невірно	Невірно	Скоріше невірно	Скоріше вірно	Вірно	Повністю вірно
5. Я знаю як визначити величину необхідного контролю для кожного співробітника	16,7	0	0	73,3	0	0
6. Я керуюсь принципом «Хочеш зробити гарно – зроби сам»	0	49,9	16,7	16,7	16,7	0
7. Успішний керівник повинен бути більш компетентним, ніж його підлеглі	33,3	0	66,7	0	0	0
8. Я як керівник не маю права на помилки	33,3	33,3	33,3	0	0	0
9. Якщо б я починав кар'єру спочатку, я знову би був керівником	0	0	0	16,7	33,3	50,0

Перше питання анкети було орієнтовано на визначення уявлення керівників про своє оточення. Результати, які подано в таблиці демонструють, що більшість досліджуваних керівників (66,6%) задоволені власним оточенням та вважають, що ресурси, які вони мають (люди, матеріальна база, бюджет) можуть забезпечити ефективне функціонування їх підрозділу та компанії. Проте 33,4% опитуваних

висловили незадоволеність наявною ситуацією та наголошують, що оточення сьогодення не є достатнім для виконання їх обов'язків як керівника.

Наступні два питання анкети було орієнтовано на визначення особливостей поведінки досліджуваних керівників по відношенню до підлеглих стосовно виконання робочих завдань. Більшість досліджуваних керівників вимагають від підлеглих якісного виконання їх доручень та перевіряють ступінь зрозумілості завдання для підлеглих.

Четверте та п'яте питання розкривали уявлення досліджуваних керівників стосовно їх здібностей до керівної роботи. Аналіз здібності розподіляти час та людей задля виконання завдань визначив критичне ставлення керівників до себе: 33,3 % досліджуваних вказали на недостатній розвиток цього вміння, 66,7% вважають, що ця здібність скоріше розвинута. Менш критичні результати щодо представленості здібності визначення величини контролю для кожного співробітника: 73,3% вважають, що скоріше ця здібність в них наявна.

Наступні три питання було орієнтовано на визначення переконань, настанов та цінностей досліджуваних керівників. Шосте питання була пов'язано з установкою на можливості делегування повноважень підлеглим: половина досліджуваних керівників мають надію на якісну працю підлеглих, але інша половина впевнені в цінності та бездоганності тільки власної праці. Наступна переконання пов'язано з уявленнями щодо компетентності керівника в ІТ компанії: всі досліджувані вважають що і керівник, і підлеглі повинні бути однаково компетентними, тільки так може ефективно працювати команда. Також досліджувані відмітили, що керівник, як і усі інші, має право на помилку.

Останнє питання анкети розкривало ступінь самоідентичності керівників. Нас цікавило наскільки досліджувані усвідомлюють себе в якості керівника ІТ компанії. Всі досліджувані впевнені, що кар'єра керівника є саме їх кар'єрою, і, навіть, якщо б вони починали все спочатку, вони все одно були б керівниками.

Подальший аналіз було проведено за результатами числового шкалування, за допомогою якого вимірювався рівень суб'єктивної успішності та методикою

визначення рівня професійної самоефективності керівників різних рівнів ІТ сфері. Див. табл. 3.3.

За інструкцією кожен з досліджуваних керівників обирає оцінку, яка на його думку відповідає його успішності за 5 бальною шкалою. Отримані дані свідчать про високий рівень суб'єктивної успішності досліджуваних керівників, який є помірно високим та говорить про задоволеність досліджуваних власними досягненнями та поведінкою.

Таблиця 3.3.

Показники суб'єктивної успішності та професійної ефективності керівників

Показники	Середнє значення	Середнє квадратичне відхилення
Суб'єктивна успішність	3,57	$\pm 0,64$
Професійна самоефективність	28,60	$\pm 3,80$

Професійна самоефективність досліджуваних керівників також має помірно високе значення. Такі результати вказують, що керівники різних рівнів в ІТ сфері зберігають спокій при зіткненні з труднощами в роботі, впевнені в своїх здібностях знайти декілька рішень та впоратися з усіма робочими питаннями. Вони чітко формулюють цілі в своїй роботі та відчують насагу щодо подолання усіх перешкод, які стоять на шляху до визначеного результату.

3.2. Аналіз результатів за методикою ціннісних орієнтацій М. Рокіча та методикою «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда

Наступним етапом нашого дослідження було визначення ієрархії ціннісних орієнтацій керівників різних рівнів в ІТ сфері за методикою М. Рокіча «Ціннісні орієнтації». Було побудовано два списки термінальних та інструментальних цінностей. Див. табл. 3.4. та 3.5.

Найвищі ранги в досліджуваній групі мають цінності «цікава робота» (3,45), «активне діяльне життя» (4,02), «здоров'я» (5,09) та «любов» (5,83), найнижчі

рейтинги мають незначущі для досліджуваної групи цінності «краса природи і мистецтва» (17,13), «впевненість в собі» (13,62) та «творчість» (13,04). Отримані дані можна пояснити не тільки тим, що наші досліджувані працюють в ІТ сфері, а отже, постійно мають новітні цікаві проекти, але й віковими особливостями досліджуваної групи, який коливається в діапазоні від 28 до 52 років.

Таблиця 3.4.

Показники середніх рангів термінальних цінностей в досліджуваній групі керівників різних рівнів в ІТ сфері

Цінності	Середнє значення рангу	Середнє квадратичне відхилення
Активне діяльне життя	4,02	±2,57
Життєва мудрість	10,34	±4,78
Здоров'я (фізичне і психічне)	5,09	±3,10
Цікава робота	3,45	±3,98
Краса природи і мистецтва	17,13	±0,81
Любов	5,83	±4,81
Матеріально забезпечене життя	8,02	±5,35
Наявність хороших і вірних друзів	6,87	±4,48
Суспільне визнання	9,92	±4,86
Пізнання	8,26	±3,37
Продуктивне життя	12,43	±4,06
Розвиток (робота над собою)	9,32	±2,75
Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)	8,92	±3,54
Розваги	10,25	±4,62
Щасливе сімейне життя	12,53	±2,87
Щастя інших	11,23	±3,47
Творчість (можливість творчої діяльності)	13,04	±4,13
Впевненість у собі	13,62	±3,27

Люди цієї вікової категорії активно освоюють навколишній світ, для них важлива реалізація за фахом, наявність цікавої роботи, ті, хто наближається до іншої границі вікової категорії замислюються про власне здоров'я. Важливим також є почуття любові, яка робить життя повноцінним. Таким чином досліджувані керівники різних рівнів ІТ сфери цінують цікаву роботу та активне діяльне життя, саме на це спрямована їх особистість і такі цінності пояснюють ключові мотиви їх вчинків.

Нами також було проаналізовано відповіді досліджуваних керівників щодо вибору інструментальних цінностей. Див. табл.3.5.

Таблиця 3.5.

Показники середніх рангів інструментальних цінностей в досліджуваній групі керівників різних рівнів в ІТ сфері

Цінності	Середнє значення рангу	Середнє квадратичне відхилення
Акуратність, порядок у справах	9,40	$\pm 3,37$
Вихованість	8,72	$\pm 4,99$
Високі запити	6,90	$\pm 2,70$
Життєрадісність	5,26	$\pm 3,45$
Старанність	3,43	$\pm 2,74$
Незалежність (здатність діяти самостійно)	2,47	$\pm 1,73$
Непримиренність до недоліків у собі та інших	12,79	$\pm 4,10$
Освіченість	9,42	$\pm 4,32$
Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово)	4,64	$\pm 2,79$
Раціоналізм	8,42	$\pm 6,33$
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	10,92	$\pm 4,20$
Сміливість у відстоювання своєї думки	12,83	$\pm 3,04$

Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами)	13,58	±3,65
Терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани)	15,08	±2,36
Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору)	10,09	±2,96
Чесність	13,57	±2,03
Ефективність у справах	8,57	±2,85
Чуйність (дбайливість)	12,51	±4,60

Найбільш значущими для досліджуваної групи керівників різних рівнів ІТ сфери є цінності «незалежність» (2,47), «старанність» (3,43), «відповідальність» (4,64) та «життєрадісність» (5,26). Тож наші досліджувані переконані, що керівник має бути незалежним, старанним та відповідальним, що є переважним в будь яких ситуаціях. Саме завдяки старанності, відповідальності та життєрадісності можливо досягнути високих результатів у роботі.

В якості незначущих інструментальних цінностей було визначено такі: «терпимість» (15,08), «тверда воля» (13,58) та «чесність» (13,57). Тож, для досліджуваних керівників терпимість не є сприйнятливим засобом взаємодії з оточенням, прощати помилки інших вони можуть лише в крайньому випадку, розуміючи, що їх виправлення потребує додаткового часу та зусиль, чого дуже часто обмаль, адже в ІТ сфері досить жорсткі дедлайни і штрафні санкції. З іншої сторони, незначущими засобами досягнення мети є і тверда воля та чесність. Тож керівник готовий бути гнучким в досягненні цілей та маніпулювати оточенням задля результату.

Результати, які було отримано за методикою «Хто Я?», було проаналізовано методом контент-аналізу. Див. табл.3.6.

Визначаючи власну ідентичність за методикою Т.Куна керівники різних рівнів в ІТ сфері найбільшу кількість висловлювань назвали за критерієм «професійно-

рольової позиції» (52,33% серед усіх висловлювань). За цим критерієм вони найчастіше згадували позицію керівника, програміста, підприємця, айтішника, менеджера та фахівця. При цьому ці характеристики займали перші позиції в списках. На другому місці за кількістю висловлювань були слова, які описували сімейну приналежність та ролі в родині (12,79%). Найчастіше: чоловік, батько, син, брат. Далі йде категорія особистісних якостей (12,01), серед яких було вказано на надійність, стабільність, справедливість, щирість, працьовитість.

Четвертий (за навантаженістю) критерій «діяльності» продемонстрував схильність до різних дій, що є притаманними нашим досліджуваним. Вони готові «вивчати цікаву тему», «купувати залізо», «робити своїх друзів радісними», «купувати нові речі», «слухати людей», «вивчати історію», «мандрувати», «допомагати», «кататися на мотоциклі» та інше. Див. табл. 3.6.

Таблиця 3.6.

Показники за методикою "Хто я?" М. Куна і Т. Макпартленда

№ з.п.	Критерії визначення ідентичності	Вага (в%)
1	Професійно-рольова позиція	52,33
2	Сімейна приналежність	12,79
3	Особистісні якості	12,01
4	Діяльність	6,20
5	Дружба	5,42
6	Глобальне екзистенціальне Я	5,42
7	Самооцінка соціальних навичок	3,10
8	Суб'єктивний опис своїх фізичних даних	0,78
9	Громадянство	0,78
10	Етнічна ідентичність	0,78
11	Полорольова ідентичність	0,39

П'яте та шосте місця набрали критерії дружби та екзистенціального Я. Всі досліджувані хоч би раз згадували, що вони є друзями, людьми, які мають дух та душу та є мешканцями планети Земля. Наступні критерії дуже рідко зустрічались в списках досліджуваних. Це слова, які описували самооцінку соціальних навичок, опис своїх фізичних даних, громадянство, етнічну та полорольову ідентичність. Тільки дві людини вказали на українське громадянство та те, що вони є українцями. Що стосується полорольової ідентичності, то тільки досліджувані жінки написали, що вони є жінками. Ні один з досліджуваних чоловіків не вказав, що він має чоловічу стать, але в усіх списках були слова по сімейну приналежність.

3.3. Кореляційний та порівняльний аналіз досліджуваних показників

Було визначено такі значущі кореляції: вік досліджуваних керівників має зворотні зв'язки з цінностями «активне діяльне життя» ($r=-0,274$, $p=0,05$), «суспільне визнання» ($r=-0,326$, $p=0,05$), «пізнання» ($r=-0,323$, $p=0,05$) та «свобода» ($r=-0,357$, $p=0,05$): чим молодші керівники, тим більш активною є їх дієва позиція щодо власної життєдіяльності, бажання активно взаємодіяти з підлеглими та вищим керівництвом, демонструвати навички активного лідерства, отримувати визнання оточення, мати свободу дій та можливості щодо пізнання світу. Див. табл. 3.7.

Таблиця 3.7.

Кореляційні зв'язки термінальних цінностей з професійною самоефективністю та віком досліджуваних керівників

Цінності	Вік	Професійна самоефективність
Активне діяльне життя	-0,274*	-0,115
Життєва мудрість	0,364**	-0,006
Здоров'я (фізичне і психічне)	0,61	0,253
Цікава робота	0,167	0,394**
Краса природи і мистецтва	0,192	0,506**
Любов	0,103	-0,400**
Наявність хороших і вірних друзів	0,006	0,375**
Суспільне визнання	-0,326*	-0,524**
Пізнання	-0,323*	-0,452**
Розвиток (робота над собою)	0,484**	0,467**
Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)	-0,357*	-0,588**
Розваги	0,411**	-0,117
Щастя інших	-0,039	0,545**
Творчість (можливість творчої діяльності)	-0,201	-0,458**

Також було визначено прямі зв'язки термінальних цінностей з віком досліджуваних керівників в ІТ сфері. Це цінності «життєвої мудрості» ($r=0,364$, $p=0,01$), «розвитку» ($r=0,484$, $p=0,01$) та «розваги» ($r=0,411$, $p=0,01$). Тож з віком керівники різних рівнів ІТ компаній починають цінувати наявність особистого розвитку, можливості яскравого власного життя (мандри, різноманітні хобі, тощо), адже з віком також приходить опанування мудрості життя, розуміння того, що життя не дорівнюється роботі. Див. табл. 3.7.

Значущі кореляційні зв'язки інструментальних цінностей як засобів досягнення визначеної мети із віком та професійною ефективністю такі. Вік має прямі зв'язки з цінностями: «акуратності» ($r=0,274$, $p=0,05$) та «освіченість» ($r=0,487$, $p=0,01$), що демонструє тенденцію до вікової зміни засобів отримання бажаного: чим старші керівники, тим більш ретельно вони підходять до виконання обов'язків, спираючись на власний досвід та освіту. Див. табл. 3.8.

Таблиця 3.8.

Кореляційні зв'язки інструментальних цінностей з професійною самоефективністю та віком досліджуваних керівників

Цінності	Вік	Професійна самоефективність
Акуратність, порядок у справах	0,274*	-0,042
Вихованість	0,129	0,489**
Непримиренність до недоліків у собі та інших	-0,289*	-0,531**
Освіченість	0,487**	0,327*
Ефективність у справах	-0,278	0,461**

Також було визначено значущий зворотній зв'язок віку досліджуваних з цінністю «непримиренність до недоліків у собі та інших» ($r=-0,289$, $p=0,05$). Тож, молоді керівники, які ще мають достатнього життєвого та професійного досвіду,

активно наполягають на власному баченні вирішення ситуацій, активно змінюють оточуючих, йдуть до ідеального результату, змінюючи себе та підлеглих.

Див. табл. 3.8.

Нами було проведено порівняльний аналіз досліджуваних показників за декількома критеріями. Спочатку ми дізналися про значущу різницю досліджуваних стосовно визначеного ними рівня суб'єктивної успішності. Керівники, які мають більшу кількість підлеглих, наближені до голови компанії та мають високий рівень професійної самоефективності, частіше вважають себе повністю успішними. Також високий рівень суб'єктивної успішності притаманний керівникам, які сповідують цінності активного діяльного життя, життєвої мудрості, цікавої роботи, матеріально забезпеченого життя, наявності хороших і вірних друзів, суспільного визнання, свободи, щастя інших та йдуть до цього використовуючи такі засоби як: акуратність, порядок у справах, життєрадісність, освіченість, відповідальність, самоконтроль, сміливість у відстоювання своєї думки, терпимість, чесність та чуйність. Див. табл. 3.9.

Тож ціннісна сфера особистості керівника, який відчуває власну успішність включає як термінальні, так й інструментальні цінності.

Таблиця 3.9.

Результати порівняльного аналізу досліджуваних показників за критеріями статі, досвіду, суб'єктивної успішності та віддаленості від голови компанії

Показник	Критерій порівняння			
	Суб'єктивна успішність (p)	Досвід роботи керівником (p)	Віддаленість від голови компанії (p)	Стать (p)
Кількість підлеглих	0,005	0,03		
Суб'єктивна успішність		0,033		0,47
Віддаленість від голови компанії	0,001			
Професійна самоефективність	0,007	0,000	0,004	0,000
Активне діяльне життя	0,001	0,004		
Життєва мудрість	0,001			
Здоров'я (фізичне і психічне)			0.003	0.001

Таблиця 3.9.(продовження)

Результати порівняльного аналізу досліджуваних показників за критеріями статі, досвіду, суб'єктивної успішності та віддаленості від голови компанії

Показник	Суб'єктивна успішність (р)	Досвід роботи керівником (р)	Віддаленість від голови компанії (р)	Стать (р)
Цікава робота	0.000			
Краса природи і мистецтва				0,001
Любов			0,016	
Матеріально забезпечене життя	0,001	0.003		
Наявність хороших і вірних друзів	0,002	0,003		0,009
Суспільне визнання	0,006			
Пізнання				0.01
Продуктивне життя	0,000			0,009
Розвиток (робота над собою)		0,006		
Свобода	0,001	0,008		
Розваги	0,020	0,035		
Щасливе сімейне життя				0,001
Щастя інших	0,005			0,001
Творчість				0,001
Впевненість у собі				0,000
Акуратність, порядок у справах	0,005		0,01	
Вихованість				0,001
Високі запити	0,010	0,032	0,009	
Життєрадісність	0,004		0,013	0,015
Непримиренність до недоліків у собі та інших				0.000
Освіченість	0,004	0,001		

Таблиця 3.9.(продовження)

Результати порівняльного аналізу досліджуваних показників за критеріями статі, досвіду, суб'єктивної успішності та віддаленості від голови компанії

Відповідальність	0,002	0,017		0,005
Раціоналізм				0,001
Самоконтроль	0,001	0,007		0,001
Сміливість у відстоюванні своєї думки	0,001	0,031		
Тверда воля	0,000	0,019		
Терпимість	0,003			
Широта поглядів	0,000			0,001
Чесність	0,007		0,003	0,001
Ефективність у справах		0,012	0,006	0,015
Чуйність (дбайливість)	0,017			

В результаті порівняння досліджуваних за критерієм досвіду роботи керівника в ІТ компанії було визначено значущі розбіжності за кількістю підлеглих, суб'єктивною успішністю та професійною самоефективністю. (Див. табл. 3.9.) Суб'єктивна успішність керівників є значно вищою в осіб, які працюють керівником до двох та більше десяти років. Ті, хто має стаж роботи від двох до десяти років визначають себе як менш успішних. Професійна самоефективність є значуще вищою в керівників з досвідом до двох років і найменшою в тих, хто працює керівником від п'яти до десяти років. Активне діяльне життя є значуще цінним для керівників зі стажем 2-4 роки.

Для тих, хто працює керівником до двох років найбільш цінними є наявність хороших та вірних друзів, суспільне визнання і розвиток, а найменш цінною є свобода. Тож керівники, які тільки починають власне кар'єрне зростання цінують дружню підтримку, прагнуть суспільного визнання та розвитку й розуміють, що кар'єрне зростання в організації обмежує особисту свободу, але може надавати інші

преваги. Керівники, які мають досвід роботи в ІТ компанії більше десяти років значуще більше в порівнянні з іншими цінують розваги.

Значущі різниці між групами керівників з різним стажем роботи за інструментальними цінностями такі: молоді керівники (стаж до 2х років) цінують в якості засобів досягнення мети освіченість, відповідальність, самоконтроль та ефективність у справах. Молоді керівники віддають перевагу особистому зростанню, здобуваючи додаткову освіту, контролюючи себе, демонструючи відповідальність до виконання будь якої справи у своєму підрозділі. Найбільш цінним для керівників зі стажем від 5 до 10 років є сміливість у відстоюванні власної думки, що може бути пояснено наявністю достатнього досвіду на керівній посаді та необхідністю підпорядковуватись іншим.

Значущі розбіжності за критерієм віддаленості від голови компанії було визначено стосовно рівня професійної самоефективності. Найбільш високі значення за цим критерієм були в групі, яка наближена до голови компанії, найменші, в тих, хто віддалений на три та більше рівнів. Акуратність та порядок у справах цінують керівники, яких від голови компанії віддаляють 2 рівні: зрозуміло їх прагнення піднятися по щаблях кар'єри до посади заступника, який безпосередньо спілкується з головою компанії, і в цьому можуть стати корисними інструментальні цінності, які є значуще важливими саме для цієї групи: чесність та ефективність у справах. Найменше їх цінують в групах з нульовим та одним рівнем відстані від голови. Значуще цінними для групи керівників, яких віддаляє від голови 1 або 0 рівнів, є любов, високі запити та життєрадісність. Високе положення, високий рівень заробітної плати, максимальний рівень свободи в компанії – можна радіти життю, прагнути неможливого та цінувати справжні почуття.

Порівняльний аналіз за статтю визначив, що досліджувані чоловіки вважають себе більш суб'єктивно успішними та мають вищу професійну самоефективність в порівнянні з жінками керівниками. Серед термінальних цінностей керівники чоловічої статі цінують здоров'я, наявність хороших та вірних друзів, продуктивне життя, щасливе сімейне життя та щастя інших, важливими інструментальними цінностями чоловіків є вихованість, життєрадісність та ефективність у справах.

Досліджувані жінки-керівники вважають важливими цінності пізнання, творчості, впевненості в собі, відповідальності та самоконтролю. Жінкам, які працюють керівниками в ІТ сфері необхідно мати широкий кругозір, глибокі знання, щоб бути не гірше, ніж чоловіки, також бути впевненими та відповідальними й контролювати події життя.

ВИСНОВКИ ЗА ТРЕТІМ РОЗДІЛОМ

Досліджувані керівники задоволені власним оточенням та вважають, що ресурси, які вони мають (люди, матеріальна база, бюджет) можуть забезпечити ефективне функціонування їх підрозділу та компанії в цілому. Вони вимагають від підлеглих якісного виконання їх доручень та перевіряють ступінь зрозумілості завдання для підлеглих. Аналіз здібності розподіляти час та людей задля виконання завдань визначив критичне ставлення керівників до себе: більшість досліджуваних вважають, що ця здібність в них є скоріше розвинутою. Половина досліджуваних керівників мають надію на якісну працю підлеглих, але інша половина впевнені в цінності та бездоганності тільки власної праці. Всі досліджувані вважають що і керівник, і підлеглі повинні бути однаково компетентними, тільки так може ефективно працювати команда. Також досліджувані відмітили, що керівник, як і усі інші, має право на помилку. Всі досліджувані впевнені, що кар'єра керівника є саме їх кар'єрою, і, навіть, якщо б вони починали все спочатку, вони все одно були б керівниками.

Досліджувані керівники мають високий рівень суб'єктивної успішності, який є помірно високим, що вказує на задоволеність досліджуваних власними досягненнями та поведінкою. Професійна самоефективність досліджуваних керівників має помірно високе значення. Керівники чітко формулюють цілі в своїй роботі та відчують насагу щодо подолання усіх перешкод, які стоять на шляху до визначеного результату.

Було визначено ієрархію термінальних цінностей: найвищі ранги в досліджуваній групі мають цінності «цікава робота», «активне діяльне життя», «здоров'я» та «любов», найнижчі рейтинги мають цінності «краса природи і

мистецтва», «впевненість в собі» та «творчість». Отримані дані можна пояснити не тільки тим, що наші досліджувані працюють в ІТ сфері, а отже, постійно мають новітні цікаві проекти, але й віковими особливостями досліджуваної групи.

Найбільш значущими для досліджуваної групи керівників різних рівнів ІТ сфери серед термінальних цінностей є цінності «незалежність», «старанність», «відповідальність» та «життєрадісність». Досліджувані переконані, що завдяки старанності, відповідальності та життєрадісності можливо досягнути високих результатів у роботі. В якості незначущих інструментальних цінностей було визначено: «терпимість», «тверда воля» та «чесність».

Ідентичність досліджуваних керівників різних рівнів в ІТ сфері представлена таким чином: на першому місці професійно-рольова позиція (керівник, програміст, підприємець, айтишник, менеджер та фахівець), далі - сімейна приналежність та ролі в родині (чоловік, батько, син, брат), особистісні якості (надійність, стабільність, справедливість, щирість, працьовитість), характеристики діяльності («вивчати цікаву тему», «купувати залізо», «робити своїх друзів радісними») завершують список критерії дружби, екзистенціального Я, самооцінка соціальних навичок, опис своїх фізичних даних, громадянство, етнічна та полорольова ідентичність.

Було визначено значущі кореляції: вік досліджуваних керівників має зворотні зв'язки з цінностями «активне діяльне життя», «суспільне визнання, «пізнання» та «свобода»: чим молодші керівники, тим більш активною є їх дієва позиція щодо власної життєдіяльності, бажання активно взаємодіяти з підлеглими та вищим керівництвом, демонструвати навички активного лідерства. Було визначено прямі зв'язки термінальних цінностей «життєва мудрість», «розвиток» та «розваги». з віком досліджуваних керівників в ІТ сфері. Інструментальні цінності «акуратність» та «освіченість» корелюють із віком та професійною самоефективністю: чим старші керівники, тим більш ретельно вони підходять до виконання обов'язків, спираючись на власний досвід та освіту

Керівники, які мають більшу кількість підлеглих, наближені до голови компанії та мають високий рівень професійної самоефективності, частіше вважають себе повністю успішними. Також високий рівень суб'єктивної успішності притаманний

керівникам, які сповідують цінності активного діяльного життя, життєвої мудрості, цікавої роботи, матеріально забезпеченого життя, наявності хороших і вірних друзів, суспільного визнання, свободи, щастя інших та йдуть до цього використовуючи такі засоби як: акуратність, порядок у справах, життєрадісність, освіченість, відповідальність, самоконтроль, сміливість у відстоювання своєї думки, терпимість, чесність та чуйність.

Суб'єктивна успішність є значно вищою в осіб, які мають досвід роботи в якості керівника до двох та більше десяти років. Професійна самоефективність є значуще вищою в керівників з досвідом до двох років і найменшою в тих, хто працює керівником від п'яти до десяти років. Значущі розбіжності за критерієм віддаленості від голови компанії було визначено стосовно рівня професійної самоефективності. Найбільш високі значення за цим критерієм були в групі, яка наближена до голови компанії, найменші, в тих, хто віддалений на три та більше рівнів.

ВИСНОВКИ

Гіпотеза підтвердилась, професійна самоефективність керівника в ІТ сфері залежить від досвіду роботи на керівній посаді та пов'язана з суб'єктивною успішністю, домінуючими цінностями та досвідом роботи в якості керівника.

1. Однією з основних характеристик особистості, яка підвищує ефективність професійної діяльності є її самоефективність. Професійна самоефективність визначається як впевненість людини в наявності здатності успішно виконувати робочі завдання. Виразність професійної ефективності залежить від віку людини, особистісних якостей, особливостей кар'єрного зростання та наявного досвіду керування, задоволеністю роботою та залученістю до неї. Успішний керівник в ІТ сфері має розвинені якості лідера, здатність до самокерування, стратегічне мислення, навички управління проектами, творчий підхід до вирішення проблем та пошуку інновацій. Це включає управління власними діями, раціональний розподіл часу та ресурсів, а також прийняття обґрунтованих рішень у роботі з ІТ проектами.

2. Досліджувані керівники мають високий рівень суб'єктивної успішності, який є помірно високим, що вказує на задоволеність досліджуваних власними досягненнями та поведінкою. Професійна самоефективність досліджуваних керівників має помірно високе значення. Керівники чітко формулюють цілі в своїй роботі та відчувають насагу щодо подолання усіх перешкод, які стоять на шляху до визначеного результату.

3. Було визначено ієрархію термінальних цінностей: найвищі ранги в досліджуваній групі мають цінності «цікава робота», «активне діяльне життя», «здоров'я» та «любов», найнижчі рейтинги мають цінності «краса природи і мистецтва», «впевненість в собі» та «творчість». Найбільш значущими для досліджуваної групи керівників різних рівнів ІТ сфери серед термінальних цінностей є цінності «незалежність», «старанність», «відповідальність» та «життєрадісність». Досліджувані переконані, що завдяки старанності, відповідальності та життєрадісності можливо досягнути високих результатів у роботі. Було визначено значущі зворотні кореляції цінностей «активне діяльне життя», «суспільне визнання,

«пізнання» та «свобода» з віком досліджуваних керівників: чим молодші керівники, тим більш активною є їх дієва позиція щодо власної життєдіяльності, бажання активно взаємодіяти з підлеглими та вищим керівництвом, демонструвати навички активного лідерства. Було визначено прямі зв'язки термінальних цінностей «життєва мудрість», «розвиток» та «розваги». з віком досліджуваних керівників в ІТ сфері. Інструментальні цінності «акуратність» та «освіченість» корелюють із віком та професійною самоефективністю: чим старші керівники, тим більш ретельно вони підходять до виконання обов'язків, спираючись на власний досвід та освіту.

4. Керівники, які мають більшу кількість підлеглих, наближені до голови компанії та мають високий рівень професійної самоефективності, частіше вважають себе повністю успішними. Також високий рівень суб'єктивної успішності притаманний керівникам, які сповідують цінності активного діяльного життя, життєвої мудрості, цікавої роботи, матеріально забезпеченого життя, наявності хороших і вірних друзів, суспільного визнання, свободи, щастя інших та йдуть до цього використовуючи такі засоби як: акуратність, порядок у справах, життєрадісність, освіченість, відповідальність, самоконтроль, сміливість у відстоювання своєї думки, терпимість, чесність та чуйність.

5. Суб'єктивна успішність є значно вищою в осіб, які мають досвід роботи в якості керівника до двох та більше десяти років. Професійна самоефективність є значуще вищою в керівників з досвідом до двох років і найменшою в тих, хто працює керівником від п'яти до десяти років. Значущі розбіжності за критерієм віддаленості від голови компанії було визначено стосовно рівня професійної самоефективності. Найбільш високі значення за цим критерієм були в групі, яка наближена до голови компанії найменші, в тих, хто віддалений на три та більше рівнів.

Перспективою подальшого дослідження може бути визначення характеристик професійної самоефективності у керівників із різними стилями керівництва та різними стилями подолання кризових ситуацій в ІТ-компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства. Київ: Знання. 2011. 236 с.
2. Гірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум. Київ: Магнолія плюс. Львів: Новий світ. 2003. 336 с.
3. Дьомкіна О.В. Ризики при інвестиціях у розвиток персоналу сфери інформаційних технологій. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 5(167). С. 454–461.
4. Засць Н. Професійна мобільність як детермінанта прогнозування ефективної професійної діяльності майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти. *Adaptive Management: Theory and Practice. Series Pedagogics*. 2020. Т. 9. №. 17.
5. Казакова. С. В. Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*. 2018. 6. С. 65-77.
6. Карамушка Л. М. Психологія управління. Київ: Міленіум. 2003. 344 с.
7. Киричук О. В., Роменець В. А., Татенко В. О., Маноха І. П. Основи психології: підручник. Київ: Либідь. 1999. 632 с.
8. Кревська О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості. дис.... канд. психол. наук. 2018. Луцьк. 134 с.
9. Креденцер. О. Професійна самоефективність персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз та емпіричне дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 2-3 (23). 2021. С. 64-76.
10. Кузьмінов Є.В. Рефлексивне моделювання в оцінюванні ефективності праці фахівців з розробки програмних продуктів [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2229> (дата звернення 02.11.2023)

11. Лаптева. Н. Психометричний аналіз української версії шкали професійної самоефективності. *Психологічний часопис*. 2020. 6(2). 164-172.
12. Линенко, А. Професійна самоефективність як педагогічна проблема. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*, 2019. Вип 1 (126). Серія: Педагогіка, С. 66-69.
13. Музика О. О. Психологічна методика «Профіль професійної самоефективності студентів (ППСС)» (Авторське свідоцтво No 100028). *Мінекономіки*. 2020. 3–4 (22–23). 83–94.
14. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник. Київ: Академвидав. 2003. 568 с.
15. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посібник. Вінниця: ВНТУ. 2013. 141 с.
16. Саух І. В. Формування моделі професійної компетентності керівника ЗЗСО як важлива складова процесу реалізації державно-громадського управління в освітній сфері. The 1st International scientific and practical conference “European scientific congress”. Barca Academy Publishing. Madrid. Spain. 2023. 469 p.
17. Суручану І. А. Вплив особистісних характеристик керівника на ефективність управлінського спілкування. *Управління закладами середньої освіти: навч. посіб.* За ред. Л. М. Карамушки. К.: Ін-т психології ім. Г. С Костюка АГТН України. 2001. С. 110-128.
18. Фіяло Т. О. Розвиток управлінської культури керівника закладу загальної середньої освіти в умовах карантинних обмежень. *Архів кваліфікаційних робіт*. 2021. 96 с.
19. Abele. A. E. & Spurk. D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2009. 74. 53-62.
20. Ahmad I., Waheed A. U. The impact of ethical leadership style on job satisfaction: Mediating role of perception of Green HRM and psychological safety. *Leadership & Organization Development Journal*. 2019. 40.5. P. 534-547.

21. Alon R., Cinamon, R.G., & Aram, D. Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.*, 2021, 24, 1-21.
22. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 1977, 84, 191-215.
23. Danilwan, Yu., Dewi B. Yuli I., Ikbar P. "Psychological Contract Violation: A Bridge between Unethical Behavior and Trust." *Systematic Reviews in Pharmacy* 11.7 2020, P. 117.
24. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A., et al. The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement. *Satisfaction and General Health. Curr Psychol*, 2018, 37, 488–497.
25. Hentrich, S., Zimmer, A., Garbade, S. F., Gregersen, S., Nienhaus, A., & Petermann, F. Relationships between transformational leadership and health: The mediating role of perceived job demands and occupational self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, 2017, 24(1), 34–61.
26. Judge T. A., & Bono J. E. Relationship of core self-evaluations trait—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86, 80-92.
27. Kim, L. E., & Buric', I. Teacher self-efficacy and burnout: Determining the directions of prediction through an autoregressive cross-lagged panel model. *J. Educ. Psychol*, 2020, 112, P. 1661–1676.
28. Kottika E. et al. We survived this! What managers could learn from SMEs who successfully navigated the Greek economic crisis. *Industrial Marketing Management*, 88, 2020, P. 352-365.
29. Luring J. J. S., Kubovcikova A. Personality in context: effective traits for expatriate managers at different levels. *The International Journal of Human Resource Management* 30.6, 2019, P. 1010-1035.

30. Lefterov V. Artyomenko V. Gutsol V. Harkavets S. Volchenko L. The influence of psychological characteristics on managers efficiency within medical institutions during the COVID-19 pandemic. *J Med Life*. 2023. Jan;16(1). P. 135-143.
31. Pathak D.. Gaurav J. Impact of psychological capital and life satisfaction on organizational resilience during COVID-19: Indian tourism insights. *Current Issues in Tourism* 24.17. 2021. P. 2398-2415.
32. Pepe. S.. Farnese. M.. Avalone. F.. & Vecchione. M. Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2010. 3. P. 201-210.
33. Rathi. N.. & Rastogi. Renu. Assessing The relationship between emotional intelligence. occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2009. 35. 93-102.
34. Rigotti T.. Schyns. B.. & Mohr. G. A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*. 2008. 16(2). 238–255.
35. Schyns. B. The Influence of Occupational Self-Efficacy on the Relationship of Leadership Behavior and Preparedness for Occupational Change. *Journal of Career Development*. – 2004. - 30(4). – P. 247–261.
36. Shanock L. R. et al. Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management. *The Psychologist-Manager Journal*. 22. 3-4. 2019. P 168.
37. Shelton. S. H. Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*. 1990. 66. P. 987-994.
38. Terry. D.. Peck. B.. Smith. A.. & Nguyen. H. Occupational Self-Efficacy and Psychological Capital Amongst Nursing Students: A Cross-Sectional Study Understanding the Malleable Attributes for Success. *European Journal of Investigation in Health. Psychology and Education*. 2019. 10(1). 159–172.
39. Thiripurasundari. K.. & Kamini. M. Impact of emotional intelligence on occupational self-efficacy among women executives: an empirical study in the banking industry. *Shanlax International Journal of Management*. 2016. 4 (2). P. 101-110.

40. Zhao X., Bon-Gang H., Jane L. Job satisfaction of project managers in green construction projects: Constituents, barriers, and improvement strategies. *Journal of Cleaner Production* . 2020. 246. P. 118-168.

АНОТАЦІЯ

Дослідження спрямоване на аналіз психологічних особливостей особистості керівників у ІТ-компаніях, зокрема їх професійної самоефективності та суб'єктивної успішності, а також встановлення зв'язку цих характеристик з досвідом роботи. Проблема полягає в суперечності між існуючими даними досліджень психологічних аспектів управління в ІТ-секторі та потребами сучасних організацій у цій області. Дослідження має наукову новизну в комплексному аналізі факторів, що впливають на успішне керівництво в ІТ компаніях.

Ключові слова: психологічні особливості, професійна самоефективність, суб'єктивна успішність, керівники в ІТ, досвід роботи.

ABSTRACT

The aim of the study is to analyse the psychological characteristics of managers in IT companies, in particular their professional self-efficacy and subjective success, and to establish the relationship between these characteristics and work experience. The problem is the contradiction between the existing data on the psychological aspects of management in the IT sector and the needs of modern organisations in this area. The study has a scientific novelty in a comprehensive analysis of the factors influencing successful management in IT companies.

Keywords: psychological characteristics, professional self-efficacy, subjective success, IT managers, work experience.