

Основные требования, предъявляемые к менеджеру IT компании в современных условиях

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

Зимницкая В.А, Тимощенко А.

Князькова В. С. – преподаватель кафедры менеджмента

Как становятся IT-директорами? Что позволяет умному, способному и трудолюбивому молодому IT-специалисту стать IT-директором? И какие изменения в личности IT-специалиста, происходят в процессе его профессионального роста до IT-директора?

Ответов на эти вопросы до последнего времени не было. IT-директор – это феномен, случайно родившийся или, как полагает большинство, воспитавший себя сам. Нет сомнений, что современный IT-менеджер – это результат кропотливой внутренней работы. Но согласитесь, это не ответ на поставленные вопросы.

Чтобы разобраться в проблеме, мы провели исследование личности менеджеров, работающих в сфере информационных технологий. Цель – выявить различные личностные черты IT-менеджеров и найти взаимосвязь между ними и профессиональной успешностью. На основе критериев успешности выделены две группы: «успешные менеджеры», «обычные менеджеры». Мы хотели понять, чем отличается личность IT-специалиста от личности IT-директора?

В современном мире, где информационные технологии приобретают все большее значение, успешность менеджера определяется его способностью к нахождению сбалансированного подхода к решению, казалось бы, противоречащих друг другу требований. Менеджер, работающий в сфере IT должен одновременно решать несколько противоположных задач:

- поддерживать существующую структуру предприятия в работоспособном состоянии и внедрять инновации, постоянно рождаемые рынком IT услуг, чтоб обеспечивать конкурентоспособность предприятия на рынке.
- снижать затраты и одновременно повышать качество услуг.

Нет сомнений в том, что решающее значение в становлении успешного IT-менеджера при таких противоречивых потребностях имеет динамика его личностного развития, гибкость и мобильность внутренней структуры личности. «Знание можно получить из книг или лекций, навыки приобретаются в процессе работы, но их ценность ограничена без совершенствования личности» [1]. В современном отечественном профессиональном сообществе все чаще на первый план выступает профессионал, чья личность и ценностно-смысловая сфера одновременно определяют результат труда и сами претерпевают изменения вследствие производимой деятельности [2].

Роль менеджера по информационным технологиям (IT) в развитии конкретного предприятия возрастает в условиях быстроразвивающейся бизнес-среды. Успешные IT-менеджеры гораздо более активно привлекаются к участию в разработке бизнес-стратегий предприятий, обеспечению гибкости преобразований и естественно, к решению не только информационно-технологических задач, но и бизнес задач. Таким образом, современный успешный IT-менеджер должен уметь эффективно и каждодневно управлять изменениями. Принимать решения, зависящие от множества факторов. Среди этих факторов макроэкономические и региональные условия, специфические для конкретной отрасли действующие силы и различные организационные характеристики. Ну и конечно собственные личностные данные, навыки и профессиональные амбиции.

В связи с этим повышается значимость работы IT-специалистов для общества и бизнеса, информационные технологии включают в себя уже не столько инструментарий, сколько организацию бизнеса, взаимодействия людей. Соответственно решающее значение приобретает самообразование и саморазвитие людей работающих в сфере информационных технологий. К сожалению, современные образовательные программы не готовят менеджеров в сфере IT. Современный IT-менеджер – это результат кропотливой внутренней работы.

Основой для нашей работы мы взяли концепцию Эрика Берна, всемирно известного психолога и автора книги «Игры, в которые играют люди», о том, что человек запрограммирован «ранними решениями» [3]. Он проживает свою жизнь по «сценарию», написанному при активном участии его близких, прежде всего родителей. Человек часто принимает решения, основанные на стереотипах, конечно необходимых для его психологического выживания в прошлом, но сегодня чаще всего бесполезных.

Поэтому для анализа структуры личности мы использовали «Шкала личностных черт – Родитель–Взрослый–Ребенок». Она позволяет разделить нашу личность на три составляющие:

«Родитель» – то, что оставили в нас наши родители, деды, прадеды и вся народная мудрость.

«Взрослый» – то, что приобрели мы сами, наш собственный опыт и способность реагировать на окружающий мир.

«Ребенок» – то, что мы взяли из своего детства.

Успех IT-директора зависит от его личностных качеств. Исследование установило взаимосвязь между компонентами структуры личности и профессиональной успешностью. У «успешных менеджеров» общий показатель развития личности выше, чем у «обычных».

Для успешного функционирования все компоненты личности – «Родитель», «Взрослый» и «Ребенок» должны быть развиты в гармоничной пропорции. Когда все внимание концентрируется исключительно на обучении и развитии «Взрослой» компоненты, то «Ребенок» очень часто начинает обижаться или бунтовать. «Родитель» также может брюзжать или критиковать все и вся, обесценивая результаты работы. Для достижения успеха очень важно любить и баловать свою «внутреннюю семью».

Но различия в важности компонент все-таки есть – у «успешных ИТ-директоров» более активен «Взрослый», (у «обычных ИТ-специалистов» – «Родитель»).

В принципе в этом ничего революционного в этом нет. «Взрослый» – это наш собственный опыт, наше чувство реальности, наши каналы и способы получения и обработки информации.

Функции, за которые отвечает «Взрослое» состояние следующие:

«Взрослый» принимает на себя всю ответственность за свои сознательные решения.

«Взрослый» выбирает между «Ребенком» или «Родителем», осознанно решает, какое состояние активизировать в настоящий момент. Например, использовать ли старый опыт или синтезировать новую стратегию и получить новый опыт? Опыт и информация, поступающая от состояний «Родитель» и «Ребенок», анализируются и перерабатываются. Окончательное решение человек принимает, находясь во «Взрослом» состоянии.

«Взрослый» следит за «Ребенком» или «Родителем», контролирует их функции, прерывает диалог между ними, если он деструктивен или вызывает болезненные переживания, и способствует его возобновлению, если в этом есть необходимость.

Взрослое состояние интенсивно развивается всю жизнь, вбирая в себя новый опыт, информацию, стратегии. Интегрированный «Взрослый» заключительная стадия развития личности – аккумулирует все лучшее из Взрослого, Родительского и Детского состояний.

Итак, согласно исследованию, основной фактор успешности ИТ-директора – активизация и укрепление «Взрослого».

Но не менее важен для успеха ИТ-директора и «Ребенок» – у категории «успешных менеджеров» компонент «Ребенок» был выражен более ярко. Более того, эта компонента личности практически равна «Родителю».

Это уже нетривиальный результат и важно об этом знать. Дело в том, что большинство людей предпочитает в жизни использовать лишь «Взрослого» и «Родителя». «Ребенок» же игнорируется и часто воспринимается просто как помеха. В результате человек становится раздражительным, излишне требовательным, ему кажется, что у него одни обязанности и нет прав даже расслабиться и получить удовольствие. Трудно такого «менеджера» назвать успешным. Кроме того, понятия «любовь» и «смелость» на 80 % относятся к «Ребенку». И «мечтательная» часть тоже в основном относится к «Ребенку». Это, несомненно, дало ИТ-директорам возможность более ярко проявить себя и более успешно функционировать.

Итак, чтобы избежать тяжелых внутренних ситуаций и уменьшить груз переживаний, любить свое дело и смело принимать рискованные решения нужно баловать и лелеять вашего «Ребенка».

Список использованных источников:

1. Римас Кочюнас. Психотерапевтические группы: теория и практика. Учеб. пособие. – М.: Академический Проект, 2000. – 240 с.
2. Любимова Г. Ю. От первокурсника до выпускника: проблемы профессионального и личностного самоопределения студентов-психологов // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14, «Психология», 2000, № 1, 48-56 с.
3. Эрик Берн. Игры в которые играют люди // – Режим доступа. - URL: <http://lib.ru/PSIHO/BERN/games.txt> (дата обращения: 15.04.2012)