

Тесная отрицательная связь между двумя данными явлениями, как по отдельным симптомам, так и в целом свидетельствует о том, что эмоциональное выгорание выступает в качестве фактора снижения творческой активности у инженеров-программистов в компаниях ИТ в период одновременного решения профессиональных и учебных задач. Результаты данного исследования позволяют утверждать, что требуется оптимизация условий повышения профессиональной квалификации либо организация этой работы для инженеров-программистов с отрывом от производства.

Список использованных источников

1. Maslach, C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome / С. Maslach // Park Ridge — 1982. — № 1.— Р. 30–35.
2. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко — Москва, Наука, 1996. — 154 с.
3. Методика исследования эмоционального выгорания [Электронный ресурс] / HR Лига. — 2007. — Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=753>. – Дата доступа: 01.06.2014.
4. Воспитательный процесс: изучение эффективности : метод. рек. / под ред. Е. Н. Степанова. — Москва : ТЦ «Сфера», 2001. — 121 с.
5. Митина, О.В. Математические методы в психологии : практикум / О.В. Митина. — Москва : Аспект Пресс, 2008. — 238с.

АДАПТАЦИЯ ИНЖЕНЕРОВ-ПРОГРАММИСТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИТ-КОМПАНИИ

*УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»,
Минск, Республика Беларусь*

Шлыкова Т.Ю., к.псих.н, доц.; Василевская Л.А., к.м.н, доц.; Перч А.С.

Одна из важнейших задач каждого молодого специалиста является быстрая и успешная адаптация к новой среде – трудовому коллективу и профессиональной деятельности. Трудности, ожидающие инженера-программиста приходящего впервые в ИТ-компанию, связаны с резкой сменой окружения и объемом трудовой деятельности на ней.

Как только сотрудник входит в новое рабочее окружение его переполняет огромное количество новых впечатлений. В то же время ему приходится сражаться с несколькими противоречивыми эмоциями. С одной стороны, есть желание взяться за все, что только может. Он наблюдает за людьми, их профессиональными навыками и рабочими процедурами, за структурой отношений на предприятии и отмечает массу подробностей. Он пытается впитать в себя как можно больше, потому что пока не способен оценить степень важности происходящих событий. С другой стороны, он понимает, что находится под наблюдением и прилагает существенные усилия, чтобы оправдать ожидания. Эффективная программа адаптации поможет новому сотруднику получить важные ориентиры для достижения профессиональных успехов, как можно быстрее стать ценным специалистом и начать вносить свой вклад в деятельность компании.

Адаптация инженеров-программистов – это сложный и многогранный процесс, требующий совместных усилий нового работника компании и её состава. Во многом успешная адаптация на новом месте работы увеличивает шанс успешной карьеры в будущем.

Эмпирические исследования проблемы позволили провести анализ причин неуспешной адаптации молодых специалистов. К основным причинам неудач при адаптации сотрудников относят следующее. *Неадекватная программа обучения.* Успешная программа

ориентации не появится сама по себе. Компенсировать недостатки сотрудника нужно тщательно и полно в условиях педагогического сопровождения и текущего контроля. *На ориентацию и обучение отведено недостаточно времени.* Когда в компанию приходит новый сотрудник, и он сам, и его руководитель часто спешат поскорее добиться каких-то заметных результатов. В такой ситуации обучение представляется далеко не самым важным делом. *На ориентацию и обучение отводятся недостаточные фонды.* Если высшее руководство компании не считает обучение важной задачей, это отражается на бюджете организации. *Компания не поддерживает программ обучения.* Даже если непосредственный руководитель нового работника хочет внедрить практическую программу адаптации, для этого ему необходима поддержка высшего руководства. *Рабочая атмосфера компании не способствует обучению.* Если требования к результатам работы слишком жесткие, в первую очередь от этого страдает обучение. Руководство будет постоянно пытаться обучать новых сотрудников по методу «заглядывать через плечо». *Программа ориентации и/или обучения устарела.* В организациях органического типа программы обучения постоянно адаптируются, чтобы соответствовать различным требованиям организации или сотрудников. *Не принимается во внимание психологическое состояние новичка.* Чтобы ориентация прошла успешно, новый сотрудник должен быть соответствующим образом мотивирован. Ему нужно сразу же давать обратную связь по поводу навыков и методов работы, которые он приобрел в процессе ориентации и обучения.

Профессии технических направлений, а в частности инженера-программиста, значительно отличаются от всех остальных профессий как личностными требованиями, так и социальными нормами. Многие учёные считают, что позитивные убеждения в самоэффективности полезны для здоровья человека, сказываются на процессах его выздоровления, смягчают действие стресса и улучшают умственный труд. Представления же самокритичного характера считаются фундаментальной особенностью депрессии, которая уменьшает продуктивность деятельности. Как показывает практика, сильный дискомфорт переживают люди, которые думают, что не могут управлять происходящими событиями, а не те, которые переживают подобного рода события. Таким образом, мы можем выделить, что самовнушение: «Я со всем справлюсь» и подобное – бодрое настроение будет оказывать более продуктивный характер, нежели, если молодой специалист не будет готов к трудностям морально.

Для поднятия работоспособности нового сотрудника без опыта работы, многие IT компании применяют Scrum методологию управления проектами. Эта методология была придумана для гибкой разработки. Чаще всего она используется в начинающих, так называемых Стартапах дабы разрешить трудности с персоналом и его навыками. Метод позволяет каждому участнику команды браться за различные задания и в короткие, фиксированные, сроки её выполнять. Так же, хочется заметить, что одной из положительных черт данной методики является то, что в команде все получают статус равноправных работников над которыми стоит только лишь персона распределяющая задания – Scrum-Master. Данная методология должна разрешить границы замкнутости нового работника на рабочем месте, обеспечивая ему полномочия полноценного рабочего.

Адаптация молодых специалистов является фактором высоких показателей профессиональной деятельности и определяет конструктивность в отношениях с работодателем. Программы ре-ориентации так популярны как раз потому, что для их реализации необходимо переориентировать сотрудников, которых изначально не ориентировали должным образом.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. — М.: ИПК ГС, 1996.
2. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент. — М., 1996.

3. Программист. Описание профессии [Электронный ресурс] / ПрофГид. — 2013. — Режим доступа: <http://www.profguide.ru/professions/programmer.html>. – Дата доступа: 11.03.2014.

ПОНЯТИЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» В ПЕДАГОГИКЕ

*Военная академия связи им. Маршала Советского Союза С.М.Буденного,
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Ковылов В.В., к.в.н.

Понятие «технология» формулируется в предметной системотехнике, изучающей детерминированные (казуальные) системы. Поэтому структура и все свойства технологии определяются в отношении именно детерминированных систем. Педагогика имеет дело с активными системами. Поэтому понятие технологии и ее свойства на предметную область педагогики не могут быть распространены. Термины «технология обучения», «образовательная технология», «педагогическая технология» и т.п. с принятой в системотехнике трактовкой понятия «технология» никак не связаны.

С общенаучной точки зрения получается, что технология обучения представляет собой нормативное описание процесса обучения, если в рассматриваемом процессе отдельные операции реализуются техническими средствами автоматически или отсутствуют специалисты, имеющие необходимую квалификацию для реализации процесса, что приводит к тому, что нормативное описание процесса необходимо формулировать в виде технологии (операционного описания технологического процесса).

Но современная педагогика не способна описать процесс обучения в общем виде (на инвариантном содержании обучения). Приводимые в педагогической литературе «технологии обучения» не более чем замыслы учебного процесса. Под видом «образовательной технологии» преподаватель получает замысел процесса обучения, который имеет твердую теоретическую основу, и, единичные реализации которого подтвердили свою работоспособность и дидактическую эффективность. Этот замысел сам по себе ничего не гарантирует и нуждается в дальнейшей разработке. Он реализуется в виде частной методики обучения. Эффективность реализации замысла определяется квалификацией преподавателя и особенностями контингента обучающихся.

Согласно Гузеву В.В. (эксперт в области технологизации образования, доктор педагогических наук, главный редактор журнала «Педагогические технологии»):

«технология обучения – это теория использования приёмов, средств и способов организации обучающей и учебной деятельности. ... Задача технологии обучения в основном сводится к тому, чтобы разработанные в дидактике законы и принципы преобразовать в эффективные методы преподавания и учения. ... Эти функции должна была бы выполнять общая методика преподавания, но ее недостаточная разработанность как самостоятельного раздела педагогической науки препятствовала их выполнению. ... Таким образом, образовательная технология в широком смысле является прикладной дидактикой и призвана частично восполнить фактическое отсутствие общей методики» [1].

Создание «образовательных технологий» обеспечило установление взаимной связи между дидактикой и частными методиками преподавания, но не возможность инвариантного описания процесса обучения.

Литература

1. Гузев В.В. Системные основания интегральной образовательной технологии : Дис. докт. пед. наук: 13.00.01 -Москва, 1998 - 390 с.