

сущности, структуры, классификации и особенностей протекания инновационных процессов в сфере образования.

Системных исследований по данной тематике в Вооруженных Силах Республики Беларусь, к сожалению, недостаточно, но актуальность научной проблематики, связанной с темой инноваций в системе военного образования, обусловлена рядом причин теоретико-методологического и практического характера. Прежде всего, необходимостью постоянного совершенствования и развития системы военного образования, формирования новой идеологии и практики управления военным образованием, развития профессионального мастерства научно-педагогических кадров, активного внедрения идеологического и морально-психологического обеспечения образовательного процесса в высших военных учебных заведениях и других факторов, проявляющихся в сфере военного образования и требующих теоретического анализа.

Подводя итоги, комплекс вышеизложенных проблем и противоречий, можно отметить, что в рамках выполняемого нами исследования устраняется противоречие между необходимостью создания педагогических условий для оперативного и эволюционного преобразования системы военного образования, с одной стороны, и отсутствием необходимых для этого теоретических разработок и практических результатов педагогических исследований, с другой стороны. Оно представляется актуальным, так как предусматривает инновационную активность на основе использования моделей и технологий развития системы военного образования. В общий контекст обновления системы военного образования должны активно включаться вузы на основе развития их самостоятельности, расширения взаимосвязей и отношений с войсками, другими вузами и смежными организациями. Анализ состояния проблемы показывает, что система военного образования может эффективно функционировать на инновационных основах, существенно отличающихся от сложившихся стереотипов, при этом определяющим условием успеха и результативности деятельности системы военного образования как взаимосвязанного комплекса выступает эффективное управление данным процессом на современной научной основе.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНЖЕНЕРОВ-ПРОГРАММИСТОВ КОМПАНИЙ ИТ

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

Шлыкова Т.Ю., к.псх.н, доц.; Бараева Е.И., к.псх.н, доц.; Демьянчик Е.А.

Тема эмоционального выгорания очень актуальна на данный момент. Этому явлению посвящено немало научных статей, особенно за рубежом. В научных статьях его определяют так: «Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип профессионального поведения, проявляющийся в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [1]. Эмоциональным перегрузкам в наше время, когда темп жизни высок, подвержены многие специалисты. Специфика ИТ-профессий такова, что их представителям приходится всё время следить за новыми технологиями, которые появляются на рынке постоянно – это ещё один повод для стресса. В статье представлены результаты эмпирического исследования эмоционального выгорания в ИТ-компаниях среди инженеров-программистов при одновременном решении профессиональных и учебных задач, изучено влияние эмоционального выгорания на их

творческую активность в период повышения квалификации. В эксперименте приняли участие 15 инженеров программистов из IT-компании ISSoft Solutions.

Данное исследования проводились с использованием методики В.В. Бойко [2], она берёт за основу классификацию стадий эмоционального выгорания по Г. Селье[3]. Для оценки уровня творческой активности были использованы методики М.И. Рожкова, Ю.С. Тюнникова, Б.С. Алишева, Л.А. Воловича [4]. Данная методика была разработана для учащихся школ, ПТУЗ, ССУЗ. Она был изменена, для оценки творческой активности инженеров-программистов. Было две анкеты: анкета для исследования эмоционального выгорания и анкета для исследования творческой активности. Для сравнения оценки ответов и самооценки качеств испытуемых был предусмотрен контрольный опрос. Перед началом тестирования проводился краткий инструктаж. Всем участникам назначался номер вместо фамилии и имени, из-за этого тестирование становилось анонимным. Все тестировались по отдельности. После завершения тестирования обработка результатов проводилась с помощью программы MS Excel. Итоговая оценка была сформирована как среднее значение баллов, полученных участниками по каждому из критериев. По каждому из симптомов для каждой из стадий эмоционального выгорания был произведен расчет средних и итоговых баллов.

Также были вычислены баллы по каждому из критериев измерения творческой активности. После были рассчитаны корреляции по методу Пирсона между полученными значениями параметров эмоционального выгорания и творческой активности.

Симптомы эмоционального выгорания и процент сотрудников имеющих их по стадиям представлены в таблице 1. Симптомы, имеющиеся у наибольшего количества сотрудников, выделены курсивом.

Из таблицы следует, что в большей степени сотрудники подвержены *симптому эмоционального дефицита и симптому эмоциональной отстраненности*. Развитие симптомов связано со специфичностью труда инженеров программистов. Почти безэмоциональная работа с компьютером, сопровождающаяся малым количеством общения с людьми.

Когда работа занимает главное место в жизни, у IT-специалистов сильно сужается круг интересов. Вследствии малого количества общения на работе и в жизни, сложности работы и необходимости изучения большого количества информации, часто в ущерб личной жизни и общению с людьми у инженеров программистов формулируется *симптом эмоционально-нравственной дезориентации*.

Из-за сжатых сроков выполнения проектов, чрезмерного контроля работы программистов со стороны менеджеров могут возникнуть симптомы *неадекватного избирательного эмоционального реагирования и редукации профессиональных обязанностей*.

Отсутствие должного поощрения за профессиональные достижения может быть одной из возможных причин наличия всех этих симптомов.

В данной таблице представлено распределение показателей по симптомам эмоционального выгорания испытуемых:

Название симптома	Сформировался, % сотрудников	В стадии формирования, % сотрудников	Несформировался, % сотрудников
Симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств»	6,6	6,6	86,8
Симптом «Неудовлетворенность собой»	0	13,2	86,8
Симптом «Загнанности в клетку»	6,6	6,6	86,8
<i>Симптом «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»</i>	<i>26,6</i>	<i>40</i>	<i>33,4</i>

Симптом «Эмоционально-нравственная дезориентация»	33,3	26,6	40,1
Симптом «Расширение сферы экономики эмоций»	0	19,8	80,2
Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»	20,0	26,6	53,4
Симптом «Эмоциональный дефицит»	13,3	66,6	20,1
Симптом «Эмоциональная отстраненность»	0,0	60,0	40,0
Симптом «Личностная отстраненность, или деперсонализация»	6,6	6,6	86,8
Симптом «Психосоматические и психовегетативные нарушения»	0	0	100,0

Расчет корреляций между показателями эмоционального выгорания и показателями творческой активности производился по методу Пирсона. Т.к. выборка насчитывала 15 человек – вероятность ошибки была принята $p \leq 0,05$. По таблице критических значений коэффициента корреляции Пирсона, зная число степеней свободы и вероятность ошибки, было найдено критическое значение коэффициента корреляции – 0,514 [6].

Симптомы и стадии эмоционального выгорания и показатели творческой активности, которые коррелируют между собой с коэффициентом корреляции по модулю больше критического (0,514) и, соответственно, могут быть приняты как статистически значимые при текущем размере выборки.

В целом, все симптомы и стадии эмоционального выгорания, которые формируются или сформировались более чем у 30% сотрудников, имеют статистически значимые отрицательные корреляции с различными показателями творческой активности. Также все симптомы и стадии эмоционального выгорания имеют около 85% слабых, средних или сильных отрицательных корреляций с различными показателями творческой активности. Исходя из данных исследований можно сделать вывод, что эмоциональное выгорание оказывает отрицательное воздействие на профессиональную деятельность, так как они отрицательно влияют на чувство новизны, самооценку критичности, на способность преобразовывать структуру объекта (без учета самооценки), направленность на творчество, общий итоговый показатель творческой активности.

- наличие у испытуемого симптома *переживания психотравмирующих обстоятельств* отрицательно влияет на его критичность.

- при наличии симптома *неадекватного избирательного эмоционального реагирования* профессионал ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности;

- симптом *эмоционально нравственной дезориентации* углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко профессионал защищает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к субъекту, рационализируя свои поступки или проецируя вину на субъекта, вместо того, чтобы адекватно признать свою вину.

-с наличием симптома *эмоционального дефицита* к профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы - все это проявления эмоционального дефицита.

- наличие симптома *эмоциональной отстраненности* приводит к тому что работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности.

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