

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-474-0-4>

STRATEGIES FOR MANAGING SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL EXPECTATIONS OF IT WORKERS

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ОЧІКУВАННЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Paryliak O. V. **Парильак О. В.**

Postgraduate Student

аспірант

*Vasyl Stefanyk Precarpathian National
University*

*Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника*

Ivano-Frankivsk, Ukraine

м. Івано-Франківськ, Україна

У сучасній ІТ-сфері, де професійна діяльність супроводжується високим рівнем стресу, конкуренції та постійним оновленням технологій, управління соціально-психологічними очікуваннями працівників стає важливим завданням. Від ефективності цього управління залежить не лише продуктивність співробітників, а й їх задоволеність роботою, психологічний добробут та рівень залученості до робочих процесів. Розглянемо стратегії, які допоможуть компаніям краще керувати цими очікуваннями, забезпечуючи стабільний розвиток організації та підтримку професійного здоров'я працівників.

Однією з ключових стратегій управління соціально-психологічними очікуваннями є забезпечення прозорості та чіткої комунікації з боку керівництва. Це означає, що працівники повинні мати ясне розуміння своїх обов'язків, вимог до них, а також можливостей для кар'єрного зростання і розвитку. Відсутність чіткої комунікації може призвести до виникнення нереалістичних очікувань або розчарування в результаті невідповідності очікувань реальності [1, с. 309–336].

Прозорість у процесах прийняття рішень та регулярні зустрічі з керівництвом для обговорення результатів і планів на майбутнє дозволяють працівникам краще зрозуміти напрямок розвитку компанії і свою роль у цьому процесі. Крім того, це сприяє підвищенню довіри до керівництва та зменшує рівень стресу, пов'язаного з невизначеністю.

Успішне управління соціально-психологічними очікуваннями неможливе без активної підтримки кар'єрного розвитку працівників. ІТ-фахівці часто очікують можливостей для постійного навчання та професійного зростання, оскільки ця галузь вимагає постійного оновлення знань і навичок [2, с. 324–337]. Компанії можуть задовольнити ці очікування через організацію тренінгів, семінарів, програм наставництва, а також через надання доступу до онлайн-курсів та інших навчальних ресурсів.

Надаючи можливості для професійного розвитку, організації не лише задовольняють очікування працівників, але й забезпечують свій власний розвиток через підвищення кваліфікації своїх кадрів. Це також сприяє підвищенню рівня залученості працівників та їхнього бажання залишатися в компанії, оскільки вони відчують підтримку та визнання своїх зусиль.

Психологічний комфорт на робочому місці є важливим аспектом управління соціально-психологічними очікуваннями. Компанії, що створюють сприятливе робоче середовище, де працівники відчують себе частиною команди, демонструють вищі показники задоволеності роботою та нижчі рівні емоційного вигорання [3, с. 499–512]. Важливими елементами цього середовища є доброзичлива атмосфера в колективі, підтримка з боку керівництва, визнання досягнень та гнучкі умови праці.

Також варто враховувати баланс між роботою та особистим життям працівників. Гнучкі графіки роботи, можливість дистанційної праці та підтримка фізичного та психічного здоров'я сприяють зниженню рівня стресу та підвищенню продуктивності. Працівники, які відчують, що їхні особисті потреби враховуються, мають більший рівень лояльності до компанії та більш позитивні соціально-психологічні очікування.

Управління соціально-психологічними очікуваннями працівників IT-сфери є складним, але важливим завданням, яке вимагає комплексного підходу. Компанії, що ефективно реалізують стратегії, спрямовані на чітку комунікацію, підтримку кар'єрного розвитку та створення позитивного робочого середовища, можуть досягти високих результатів у залученні та утриманні талановитих працівників. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню загальної ефективності компанії та створенню сприятливих умов для її подальшого розвитку.

Література:

1. Locke, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969. № 4. С. 309-336.
2. Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. *Journal of Applied Psychology*. 2017. № 102 С. 324-337.
3. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. The job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001. № 86. С. 499-512.