



Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 6 / 2025, Vol. 8, Iss. 6 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

УДК 159.9.072

¹ **Королёв Е.Г.,**

¹ *Русская христианская гуманитарная академия им. Ф.М. Достоевского*

Программа развития личностных качеств и копинг-стратегий для повышения готовности IT-специалистов к инновациям

Аннотация: в настоящее время в условиях экономической и политической нестабильности, а также повсеместной цифровой трансформации жизни общества организациям и их рабочим коллективам необходимо быть гибкими и уметь подстраиваться под требования высококонкурентной и динамичной внешней среды, что во многом достигается за счет освоения наиболее востребованных инноваций. В современных условиях это, в первую очередь, инновации, связанные с цифровизацией и внедрением систем искусственного интеллекта. Эффективность инновационных процессов, в свою очередь, зависит от способности к адаптации сотрудников организации к новым требованиям и новым организационно-трудовым условиям. IT-персонал является основным кадровым ресурсом, обеспечивающим процесс внедрения инноваций в области информационных технологий, цифровизации и искусственного интеллекта, поэтому успешность внедрения таких инноваций связана с профессиональной компетентностью, творческой активностью, мотивацией IT-специалистов, их отношением к инновациям, особенностями восприятия нового и адаптации к изменениям. В статье описаны результаты анализа взаимосвязей инновационной готовности IT-специалистов с их личностными качествами и копинг-стратегиями; предложена программа тренинга развития личностных качеств и копинг-стратегий для повышения готовности IT-специалистов к инновациям.

Ключевые слова: инновации, инновационная готовность, копинг-стратегии, личностные качества, отношение к инновациям, программа развития, IT-специалисты, цифровизация

Для цитирования: Королёв Е.Г. Программа развития личностных качеств и копинг-стратегий для повышения готовности IT-специалистов к инновациям // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 6. С. 138 – 144.

Поступила в редакцию: 11 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 8 июня 2025 г.; Принята к публикации: 20 июля 2025 г.

¹ **Korolev E.G.,**

¹ *Russian Christian Humanitarian Academy named after F.M. Dostoevsky*

A program for the development of personal qualities and coping strategies to increase the readiness of IT specialists for innovation

Abstract: in the current conditions of economic and political instability, as well as the widespread digital transformation of society, organizations and their work teams need to be flexible and adapt to the requirements of a highly competitive and dynamic external environment, which is largely achieved through the development of the most popular innovations. In today's context, these are primarily innovations related to digitalization and the implementation of artificial intelligence systems. The effectiveness of innovation processes, in turn, depends on the ability of the organization's employees to adapt to new requirements and organizational and labor conditions. IT personnel is the main human resource that ensures the process of introducing innovations in the field of information technology, digitalization, and artificial intelligence. Therefore, the success of such innovations depends on the professional competence, creativity, motivation, and attitude of IT specialists.

Keywords: innovation, innovative readiness, coping strategies, personal qualities, attitude to innovation, development program, IT specialists, digitalization

For citation: Korolev E.G. A program for the development of personal qualities and coping strategies to increase the readiness of IT specialists for innovation. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (6). P. 138 – 144.

The article was submitted: April 11, 2025; Approved after reviewing: June 8, 2025; Accepted for publication: July 20, 2025

Введение

Развитие ИТ-индустрии играет ключевую роль в обеспечении экономического роста и цифровой трансформации современного общества. Современные условия требуют от ИТ-сектора быстрого реагирования на технологические изменения и внедрения инновационных решений. Однако консервативный подход некоторых специалистов к разработке программного обеспечения создает препятствия для научно-технического прогресса, что может ограничить реализацию стратегических планов развития России в этой области [1-3]. Актуальность таких планов подтверждается следующими документами:

- Указ Президента РФ от 2 марта 2022 № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации»;

- Постановление Правительства РФ от 24 января 2017 г. № 57 «О создании Российского фонда развития информационных технологий».

Таким образом, в современных условиях важно развивать у ИТ-специалистов психологическую готовность к целенаправленному участию в инновационных процессах, определяющую их эффективность в реализации инновационных проектов. Готовность к инновациям, предположительно, связана с психологическими характеристиками сотрудников и проявляется в применении различных стратегий совладания в сложных ситуациях, т.к. ситуация внедрения изменений в привычные условия работы организации может стать причиной стрессовых реакций у сотрудников, что подтверждается исследованиями в данной области. Поэтому знание о копинг-стратегиях и индивидуально-личностных особенностях сотрудников может стать ключом к пониманию проблем, связанных с инновационной готовностью и сопротивлением внедрению инноваций в организации [4-8].

Для повышения инновационной готовности ИТ-специалистов необходимы меры по повышению их квалификации, переподготовке, стимулированию обмена знаниями между разработчиками для интеграции новых и старых подходов, а также обеспечению психологической готовности со-

трудников к принятию инноваций, которая играет не меньшую роль в формировании инновационной готовности, чем обретение новых компетенций [9-13]. Это обуславливает необходимость проведения в организациях психодиагностической и аналитической работы, результаты которой позволят оценить уровень инновационной готовности сотрудников, выявить его связи с их индивидуально-личностными особенностями и особенностями копинг-поведения с целью разработки мер по повышению инновационной готовности отдельных категорий сотрудников. В настоящее время такая работа практически не проводится в организациях и не внедрена в практику управления инновациями. Таким образом, научное исследование, направленное на выявление связи личностных особенностей и копинг-стратегий ИТ-специалистов с их готовностью к внедрению инноваций в организации, является актуальным.

Материалы и методы исследований

Объектом исследования являются ИТ-специалисты крупной ИТ организации, 53 человека. Выборка представлена 45 респондентами мужского пола (84,9%) и 8-ю респондентами женского пола (15,1%).

Предметом исследования является инновационная готовность ИТ-специалистов.

Гипотеза исследования – существуют взаимосвязи между инновационной готовностью и определенными личностными особенностями, и копинг-стратегиями ИТ-специалистов.

В исследовании были использованы следующие психодиагностические методики: «Краткий личностный опросник TIPI-RU» в адаптации А.С. Сергеевой, Б.А. Кириллова, А.Ф. Джумагуловой (2016); «Индикатор копинг-стратегий» (CSI) Д. Амирхана в адаптации Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского (1994); «Опросник совладания со стрессом COPE» в адаптации Т.О. Гордеевой, Е.Н. Осина, Е.И. Рассказовой и др. (2010); «Опросник инновационной готовности персонала» В.В. Пантелеевой, Т.П. Кнышевой (2016).

В работе был проведен анализ взаимосвязей между признаками, измеренными с помощью перечисленных выше методик.

Результаты и обсуждения

В результате корреляционного анализа были выявлены следующие статистически достоверные корреляционные связи:

- средние прямые связи открытости новому опыту (TIPI-RU) и общей (0,579, $p < 0,001$), в т.ч. эмоциональной (0,536, $p < 0,001$) и мотивационной (0,543, $p < 0,001$) инновационной готовности;
- умеренная прямая связь эмоциональной стабильности (TIPI-RU) и личностной инновационной готовности (0,440, $p < 0,001$);
- средняя прямая связь экстраверсии (TIPI-RU) и личностной инновационной готовности (0,518, $p < 0,001$);
- умеренная прямая связь экстраверсии (TIPI-RU) и когнитивной готовности (0,430, $p < 0,01$);
- средние прямые связи копинг-стратегии активного совладания (COPE) и общей (0,563, $p < 0,001$), в т.ч. мотивационной (0,537, $p < 0,001$), когнитивной (0,643, $p < 0,001$), личностной (0,637, $p < 0,001$) инновационной готовности.

Таким образом, результаты исследования показали, что с различными аспектами готовности к инновациям, включая эмоциональную, мотивационную, личностную и когнитивную готовность положительно коррелируют такие личностные характеристики, как открытость новому опыту, эмоциональная стабильность, экстраверсия, а также копинг-стратегия активного совладания, предполагающая активные шаги (прямые действия) в направлении преодоления стрессовой ситуации.

На основе результатов корреляционного анализа предлагается программа развития личностных качеств и копинг-стратегий для повышения готовности IT-специалистов к инновациям.

Целью программы является развитие у участников личностных качеств (открытость новому опыту и эмоциональная стабильность) и конструктивных копинг-стратегий (активное совладание), необходимых для успешного внедрения инноваций в профессиональной деятельности.

Задачи программы: развитие открытости новому опыту и эмоциональной и мотивационной готовности IT-специалистов к инновациям; развитие эмоциональной стабильности и личностной готовности IT-специалистов к инновациям; развитие когнитивной готовности к инновациям; развитие навыков управления проблемами в условиях неопределенности через осознание собственных реакций и стратегий совладания.

Программа основана на принципах когнитивно-поведенческой терапии, теории личностных черт и концепции социально-психологической готовности к инновациям. Участие в программе позволит участникам развить личностные и профессиональ-

ные качества, необходимые для повышения успешности адаптации к IT-инновациям.

Программа рассчитана на IT-специалистов, заинтересованных в развитии своих профессиональных компетенций и улучшении адаптации к условиям цифровизации и внедрения систем искусственного интеллекта. Программа рассчитана на 5 занятий общей продолжительностью 10-14 часов. Рассмотрим краткое содержание программы.

Занятие 1. Формирование готовности к инновациям.

Занятие направлено на развитие открытости новому опыту и эмоциональной готовности к инновациям.

Цель занятия: развитие ключевых навыков, необходимых для готовности к инновациям, таких как открытость новому опыту, эмоциональная гибкость и креативное мышление.

1. Знакомство и постановка целей, установление правил. Ведущий озвучивает правила тренинга. Каждый участник представляет себя и рассказывает о своих ожиданиях от участия в группе.

2. Обсуждение преимуществ открытости новому опыту. Участники вспоминают ситуации из своей жизни, когда открытость новому опыту помогла им достичь успеха или избежать ошибок.

3. Упражнения на развитие эмоциональной гибкости:

- участники получают карточки с эмоциями (например, радость, грусть, страх, удивление), им нужно по очереди разыграть каждую эмоцию без слов;

- один участник загадывает эмоцию, остальные пытаются угадать ее, задавая вопросы.

4. Упражнения на развитие креативности:

- участники разбиваются на пары, каждой паре дается случайный предмет (например, ручка, блокнот, маркер) и ставится задача – придумать как можно больше необычных способов использования этого предмета;

- участникам предлагается составить список идей по потенциальному практическому использованию информационных технологий в новых областях или новыми способами.

5. Рефлексия и обратная связь. Под руководством ведущего участники подводят итоги занятия, сообщают, в чем, по их мнению, состояла польза данного занятия.

Занятие 2. Развитие эмоциональной стабильности и личностной готовности к инновациям.

Занятие направлено на развитие эмоциональной стабильности и личностной готовности к инновациям.

Цель занятия: развитие навыков идентификации и осознания эмоций, а также навыков управ-

ления стрессом, необходимых для повышения эмоциональной стабильности и личностной готовности к инновациям.

1. Упражнение «Контроль над эмоциями». Участники делятся на команды. Каждая команда получает карточку с эмоцией (например, радость, грусть, страх, удивление). Им нужно вместе описать, как проявляется эта эмоция, как она влияет на поведение и настроение. Далее команды представляют свои наблюдения всей группе и обсуждают способы контроля над эмоциями.

2. Диагностика уровня стресса. Ведущий предлагает каждому участнику заполнить короткую анкету для оценки уровня стресса. Результаты анонимно собираются и анализируются ведущим. На основании результатов анкетирования проводится групповая дискуссия о причинах стресса и способах его снижения.

3. Упражнение «Копинг-стратегии». Участникам предлагается выбрать один из копингов (активное совладание, юмор, использование эмоциональной социальной поддержки др.) и разыграть ситуацию, где этот копинг помогает справиться с эмоциональной нагрузкой. После представления участники обсуждают, насколько эффективно данное средство в разных ситуациях.

4. Рефлексия и обратная связь. Участники подводят итоги занятия, сообщают, в чем, по их мнению, состояла польза данного занятия.

Занятие 3. Формирование мотивации к инновациям.

Занятие направлено на повышение открытости новому опыту и мотивационной готовности к ИТ-инновациям.

Цель занятия: развитие открытости новому опыту и мотивационной готовности к инновациям через осознание и преодоление барьеров к изменениям.

1. Упражнение «Инноваторы и консерваторы». Участники делятся на две команды: мечтателей и реалистов. Каждой команде дается набор карточек с утверждениями, отражающими разные точки зрения (например, «Изменения ведут к лучшему» или «Стабильность – ключ к успеху» и др.). Командам нужно выбрать три утверждения, которые лучше всего характеризуют их позицию, и аргументировать свой выбор. После презентации позиций команд проводится общее обсуждение, в котором участники обмениваются мнениями.

2. Интерактивная презентация «Истории успеха». Ведущий показывает короткие видеоролики или слайд-шоу с примерами успешных инноваций и изменений в ИТ-сфере (примеры успешного внедрения систем искусственного интеллекта или реализации проектов цифровой трансформации).

После просмотра участники делятся своими впечатлениями и размышляют о том, что общего в этих историях успеха и какие уроки можно извлечь.

3. Анализ личных барьеров. Участникам предлагается обдумать и записать основные причины, которые не позволяют им легко адаптироваться к новому опыту и ИТ-инновациям. Затем участники под руководством ведущего анализируют эти причины с целью отнесения их к реальным или воображаемым.

4. Разработка плана действий по преодолению личных барьеров, затрудняющих адаптацию к новому опыту и ИТ-инновациям. Участники делятся на малые группы и разрабатывают планы действий для преодоления этих барьеров. Планы должны включать конкретные действия и временные рамки. Затем каждая группа презентует свои планы и получает обратную связь от остальных участников.

5. Упражнение «ИТ-пессимист и ИТ-оптимист». Участники делятся на пары и обсуждают предложенные ведущим проблемные ситуации, связанные с внедрением и использованием ИТ-инноваций. Один участник играет роль ИТ-пессимиста, другой – ИТ-оптимиста. Задача – совместный поиск оптимального решения проблемной ситуации.

6. Рефлексия и обратная связь. Под руководством ведущего участники подводят итоги занятия, сообщают, в чем, по их мнению, состояла польза данного занятия.

Занятие 4. Повышение когнитивной готовности к инновациям.

Занятие направлено на развитие когнитивной составляющей инновационной готовности.

Цель занятия: развитие ключевых навыков, необходимых для повышения когнитивной готовности к инновациям, таких как креативное мышление, скоростное восприятие информации и совместное генерирование идей.

1. Ведущий демонстрирует видеоролик или слайд-шоу с информацией о новой ИТ-технологии или ИТ-продукте. Участники должны быстро записать ключевые моменты увиденного и поделиться ими с другими участниками.

2. Упражнение «Технологический прогноз». Участники делятся на команды и получают задание предсказать будущее определенной ИТ-технологии или продукта через 5 лет. Каждая команда представляет свои прогнозы и объясняет, почему они считают, что именно так будет развиваться данная технология или продукт.

3. Участники делятся на команды и получают задание придумать как можно больше идей для

улучшения рабочего процесса или организации работы IT-отдела. Каждая команда представляет свои идеи и обсуждает, какие из них могут быть реализованы в реальности.

4. Рефлексия и обратная связь. Под руководством ведущего участники подводят итоги занятия, сообщают, в чем, по их мнению, состояла польза данного занятия.

Занятие 5. Управление проблемами в ситуации неопределенности.

Занятие направлено на развитие навыков управления проблемами через осознание собственных реакций и стратегий совладания, а также поиска конкретных решений проблемных ситуаций с использованием собственного потенциала.

Цель занятия: развитие навыков, необходимых для управления проблемами: осознание собственных эмоций, анализ ситуации, анализ стратегий совладания и развитие креативного подхода к решению сложных задач, адаптация к изменяющимся условиям, эффективное использование ресурсов.

1. Упражнение «Сборка головоломки». Участники делятся на команды. Каждой команде дается набор деталей головоломки. Задача – собрать головоломку быстрее соперников. После сборки команды обсуждают, какие навыки они использовали для быстрого и правильного решения задачи.

2. Упражнение «Препятствие». Участники делятся на команды. Каждой команде дается подушка, которую нужно перенести из одного конца помещения в другой, не касаясь пола. После выполнения задания команды обсуждают, какие стратегии и физические приемы они использовали для преодоления препятствия.

3. Ролевая игра «Проблемный клиент». Участники делятся на команды. Одной команде достается роль клиента с проблемой, другой – роль сотрудников службы IT-поддержки. Клиенты описывают свою проблему, сотрудники предлагают возможные решения. Затем команды меняются ролями. После игры команды обсуждают, какие стратегии и подходы к решению проблем были наиболее эффективными, какие навыки, активированные при выполнении упражнений «Сборка головоломки» и «Препятствие» были использованы.

4. Упражнение «Фантастическое путешествие». Участники делятся на команды и получают задание представить, что они оказались на необитаемом острове с заброшенной компьютерной лабораторией. При этом каждой команде выдаются карточки с эмоциями (например, радость, грусть,

страх, удивление). Необходимо распределить эмоции по шкале от наименьшей к наибольшей по степени вызываемого дискомфорта. Команды обсуждают, как разные эмоции влияют на поведение участников и подход к решению проблем.

Задача – разработать план действий по выживанию и поиску способа вернуться домой с помощью информационных технологий, используя ресурсы лаборатории с учетом специализации каждого участника. Затем команды презентуют свои планы и выбирают лучший.

5. Упражнение «Решение проблемы в условиях неопределенности». Участники делятся на команды. Каждой команде дается сложная IT-задача или проблема, для решения которой необходимо придумать как можно больше различных способов. Неожиданно ведущий объявляет, что теперь проблемная ситуация изменилась и участники должны предлагать решения с учетом новых данных. Завершив упражнение, команды обсуждают, как им удавалось генерировать идеи, что помогало перестраиваться при изменении условий, по каким критериям выбирались новые пути решения проблемы.

6. Рефлексия и обратная связь. Под руководством ведущего участники подводят итоги занятия, сообщают, в чем, по их мнению, состояла польза данного занятия.

Таким образом, прохождение описанной программы позволит IT-специалистам развить качества, необходимые для повышения успешности адаптации к IT-инновациям, связанным, в том числе, с цифровизацией и внедрением систем искусственного интеллекта.

Выводы

В результате корреляционного анализа были выявлены прямые связи открытости новому опыту с эмоциональной и мотивационной инновационной готовностью, а также копинг-стратегии активного совладания с мотивационной составляющей инновационной готовности. Выявленные связи подтверждают гипотезу исследования о существовании взаимосвязи между инновационной готовностью и определенными личностными особенностями, и копинг-стратегиями IT-специалистов. Подтверждение гипотезы исследования позволило получить данные, на которых была основана разработанная тренинговая программа, целью которой стало развитие у участников личностных качеств и копинг-стратегий, необходимых для успешного внедрения инноваций в IT-сфере.

Список источников

1. Голубева Г.Ф., Спасенников В.В. Экономико-психологические проблемы инновационного менеджмента // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2008. № 11. С. 33 – 41.
2. Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Джумагулова А.Ф., Никифоров Г.С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2023. Т. 13. № 1. С. 117 – 144.
3. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 55 – 74.
4. Данилова А.В. Обзор психологической литературы по проблеме совладающего поведения // Молодой ученый. 2021. № 43 (385). С. 61 – 63.
5. Корнев К.И. Проблемы исследования ситуационного контекста совладающего поведения / под ред. Л.И. Дементий // Личность в трудных жизненных ситуациях как актуальное научное направление копинг-исследований в России: мат. Всеросс. науч.-практ. конф. с междунар. участ., посвящ. 35-летию ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. С. 6 – 10.
6. Меркурьев В.Д. Совладающее поведение личности: обзор исследований // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2023. № 1 (21). С. 48 – 57.
7. Общая психология и психология личности / под ред. А.А. Реана. М.: АСТ: Астрель; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2011. 639 с.
8. Гуревич П.С. Психология личности: учеб. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 559 с.
9. Беляева Е.Н. Структурные особенности самореализации личности ИТ-специалистов / Самореализация личности в эпоху цифровизации: глобальные вызовы и возможности: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Москва, РУДН, 29-30 марта 2022 г. / под ред. С.И. Кудинова, С.С. Кудинова. Москва: РУДН, 2022. 461 с.
10. Булгаков А.В., Булгакова Е.А., Кучева Н.А. Трудности профессионализации ИТ-специалистов в России // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2023. № 3. С. 109 – 122.
11. Плоткина Л.Н. Профессионально-личностное становление ИТ-специалиста: психолого-педагогический аспект // Казанский педагогический журнал. 2011. № 1. С. 120 – 128.
12. Кудинов С.И., Беляева Е.Н. Индивидуально-психологические предпосылки самореализации личности специалистов информационных технологий // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 3 (47). С. 215 – 226.
13. Холодцов В.В., Плинер В.А. Личностный профиль ИТ-специалиста: многомерный анализ и практическое применение // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 2А. С. 88 – 96.

References

1. Golubeva G.F., Spasennikov V.V. Economic and psychological problems of innovation management. FES: Finance. Economy. Strategy. 2008. No. 11. P. 33 – 41.
2. Goffman O.O., Vodopyanova N.E., Dzhumagulova A.F., Nikiforov G.S. The problem of professional burnout of specialists in the field of information technology: a theoretical review [Electronic resource]. Organizational Psychology, 2023. Vol. 13. No. 1. P. 117 – 144.
3. Naumtseva E.A. Psychological readiness for organizational changes: approaches, concepts, methods. Organizational Psychology. 2016. Vol. 6. No. 2. P. 55 – 74.
4. Danilova A.V. Review of psychological literature on the problem of coping behavior. Young scientist. 2021. No. 43 (385). P. 61 – 63.
5. Kornev K.I. Problems of studying the situational context of coping behavior. edited by L.I. Dementiy. Personality in difficult life situations as a relevant scientific direction of coping research in Russia: Proc. All-Russian scientific and practical conf. with international participation, dedicated to the 35th anniversary of Omsk State University named after F.M. Dostoevsky. Omsk: Publishing house of Omsk. state University, 2009. P. 6 – 10.
6. Merkuriev V.D. Coping behavior of the individual: a review of studies. Bulletin of the Chelyabinsk State University. Education and Health Care. 2023. No. 1 (21). P. 48 – 57.
7. General psychology and psychology of personality. edited by A.A. Rean. Moscow: AST: Astrel; St. Petersburg: Prime-EVROZNAK, 2011. 639 p.

8. Gurevich P.S. Psychology of personality: a textbook for university students. Moscow: UNITY-DANA, 2015. 559 p.
9. Belyaeva E.N. Structural features of self-realization of the personality of IT specialists. Self-realization of the personality in the era of digitalization: global challenges and opportunities: Proc. Int. scientific-practical. conf. Moscow, RUDN, March 29-30, 2022. edited by S.I. Kudinov, S.S. Kudinov. Moscow: RUDN, 2022. 461 p.
10. Bulgakov A.V., Bulgakova E.A., Kucheva N.A. Difficulties in the professionalization of IT specialists in Russia. Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences. 2023. No. 3. P. 109 – 122.
11. Plotkina L.N. Professional and personal development of an IT specialist: psychological and pedagogical aspect. Kazan pedagogical journal. 2011. No. 1. P. 120 – 128.
12. Kudinov S.I., Belyaeva E.N. Individual psychological prerequisites for self-realization of information technology specialists. Bulletin of the Saratov University. New series. Series: Acmeology of education. Developmental psychology. 2023. Vol. 12. Issue 3 (47). P. 215 – 226.
13. Kholodtsov V.V., Pliner V.A. Personality profile of an IT specialist: multidimensional analysis and practical application. Psychology. Historical and critical reviews and modern research. 2025. Vol. 14. No. 2A. P. 88 – 96.

Информация об авторе

Королёв Е.Г., аспирант, Русская христианская гуманитарная академия им. Ф.М. Достоевского, 191023, Санкт-Петербург, набережная реки Фонтанки, 15, лит. А, stribog.tm@yandex.ru

© Королёв Е.Г., 2025