

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.67.98.018

## Оценка факторов, влияющих на вовлеченность в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов

**Лозовой Сергей Викторович**

Инженер по системам безопасности,  
Sorrer IT & Telecommunications Co.  
West Qurna-2 Project;  
61001, Республика Ирак, Басра;  
e-mail: sergeylozovoy80@gmail.com

### Аннотация

Оценка факторов, которые влияют на вовлеченность в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов, является актуальной темой в настоящее время в связи с тем, что технологии и требования к профессионалам IT-отрасли постоянно меняются и развиваются, наблюдается высокая текучесть трудовых ресурсов, кроме того, IT-отрасль характеризуется высоким уровнем конкуренции, поэтому профессиональное развитие является ключевым фактором достижения успеха в карьерном продвижении. Оценка факторов, которые способствуют вовлеченности в повышение профессионального уровня, позволяет компаниям и IT-специалистам определить, какие профессиональные навыки и знания необходимо приобрести, чтобы быть востребованными на рынке труда, выявить узкие зоны и слабые стороны IT-специалистов и принять меры для их усовершенствования, помочь организациям реализовать программы обучения и развития, которые помогут удерживать талантливых сотрудников и предоставить им возможность лично расти и развиваться внутри компании. Вовлеченные IT-специалисты, стремящиеся обеспечить личный профессиональный уровень навыков и компетенций, могут внести значительный вклад в финансовые результаты компании. Оценка факторов, влияющих на вовлеченность в повышение личного профессионального уровня, позволяет компаниям определить, с помощью каких мероприятий можно поддержать и поощрить своих сотрудников в их стремлении к профессиональному развитию, что в итоге приводит к повышению эффективности работы. В данной статье обозначена актуальность оценки факторов, влияющих на вовлеченность в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов, приведена характеристика трёх теоретических подходов к оценке психологической вовлеченности сотрудников в личное профессиональное обучение, отражены основные результаты проведенного исследования факторов, влияющих на вовлеченность в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов, предложена программа обеспечения вовлеченности в повышение личного профессионального уровня IT-специалистов, включающая в себя три части: оценку восполнения и практической реализации потребностей IT-специалистов в повышении личного профессионального уровня; работу с узкими зонами в наиболее востребованных образовательных возможностях IT-специалистов; контроль результатов, мониторинг текущей психолого-педагогической ситуации во внутренней предпринимательской среде.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Лозовой С.В. Оценка факторов, влияющих на вовлеченность в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 11А. С. 123-133. DOI: 10.34670/AR.2023.67.98.018

**Ключевые слова**

Вовлеченность IT-специалистов, повышение личного профессионального уровня, профессиональные компетенции и навыки, политика организации, факторы, профессиональное обучение.

**Введение**

В современных условиях количество профессий, которые подразумевают постоянное расширение и обновление имеющихся знаний и профессиональных компетенций, возрастает. Одним из ключевых условий увеличения профессионального уровня и, соответственно, обеспечения имеющихся у специалиста профессиональных компетенций выступает непрерывное обучение, что способствует повышению ценности работников в компаниях, которые склонны к устойчивому профессиональному развитию, самореализации и постоянному обучению.

Однако сопровождение профессионального обучения работников постепенно перестаёт быть той задачей, которая решается лишь в образовательном пространстве, как правило, сопровождение профессионального обучения выступает составляющей корпоративной политики организаций. Специфика организационных целей, отражающих увеличение профессионального уровня специалистов, обуславливает аспекты научно-исследовательского характера. Особую значимость приобретают вопросы формирования и апробации методологических подходов к профессиональному обучению IT-специалистов, а также выявления факторов, воздействующих на вовлеченность работников в повышение личного профессионального уровня [Кабалина, Макарова, 2022; Шелюх, Абазиева, 2023; Савельева, 2023]. С одной стороны, прогнозирование вовлеченности специалистов способствует адаптации стратегических образовательных программ, реализуемых во внутренней среде организации, к индивидуальным чертам IT-специалистов, но, с другой стороны, HR-менеджеры смогут при подборе трудовых ресурсов в штат компании применять новые методы для оценки профессионального потенциала кандидатов на вакантную должность.

Следует заметить, что весьма высокий уровень вовлеченности специалистов в повышение личного профессионального уровня отмечается в IT-отрасли, что определяется систематическим обновлением применяемых готовых программных решений в разработках IT-продуктов [Сергачева, Михалевская, 2020], развитием языков программирования, в контексте чего трансформация в сторону практического использования прогрессивных версий информационных технологий будет затруднена для не в полной мере подготовленных IT-специалистов [Malloy, Power, 2019]. Следовательно, присутствует актуальная потребность в непрерывном профессиональном обучении IT-специалистов, которые стремятся повысить личный профессиональный уровень и сохранять его.

Существует несколько подходов к оценке психологической вовлеченности сотрудников в личное профессиональное обучение. Первый подход обусловлен тем, что основополагающим фактором высокого уровня мотивации работников к повышению личного профессионального

уровня выступают ценностно-смысловые ориентации у IT-специалистов. Данная концепция позволяет анализировать мотивацию и профессиональное развитие IT-специалистов с точки зрения того, какой уровень профессиональных компетенций и карьерного продвижения выступает первостепенной задачей, решаемой человеком в своей жизни [Сотникова, Прокудина, 2019].

Для второго подхода характерно то, что центральным звеном является профессиональное сообщество, которое представляет собой институт, деятельность которого способствует дополнительному поощрению IT-специалистов в связи с постоянным освоением новых специальностей, профессиональных навыков через внутреннюю потребность в социальном признании [Литвинова, Киселева, 2017]. В рамках второй концепции профессиональный рост специалистов анализируется в качестве производной переменной от причастности человека к социуму, в отличие от внутренней цели обучающегося работника, при этом профессиональный рост напрямую взаимосвязан с категориями социального статуса личности.

Третий подход позволяет рассматривать профессиональный рост у IT-специалистов как основополагающий фактор внутренней вовлеченности в непрерывное обучение, одновременно с этим вовлеченность способствует решению образовательных задач, а её важнейшим фактором выступает степень адаптации образовательного пространства к индивидуальным чертам обучающегося сотрудника компании [Торопчина, 2005].

По причине разнонаправленности обозначенных выше трёх концептуальных подходов становится весьма трудно выявить универсальные направления образовательного сопровождения в увеличении профессионального уровня IT-специалистов. Следовательно, целесообразно оценить уровень воздействия каждого фактора и осуществить сравнительный анализ результатов.

## Основная часть

Для проведения эмпирического исследования вовлеченности в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов были учтены следующие факторы:

1. Совпадение у IT-специалиста индивидуальных предпочтений, воплощаемых в стиле профессионального обучения, и актуального образовательного пространства.
2. Преобладающий тип детерминации профессионального уровня.
3. Степень вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество (личностной, коммуникативной и ценностной).
4. Место профессиональных успехов и компетенций IT-специалиста в иерархии ценностно-смысловых ориентаций.

Для того чтобы оценить уровень вовлеченности IT-специалистов в повышение личного профессионального уровня, были проанализированы факторы личной заинтересованности в увеличении личного профессионального уровня и субъективных оценок результативности освоения IT-специалистами необходимых профессиональных компетенций.

Исследование рассматриваемого психологического феномена в IT-сфере проводилось с применением таких диагностических методик, как:

1. Тест стиля профессионального обучения, разработанный П. Хони и А. Мамфордом.
2. Методический подход к выявлению локус-контроля специалистов по зарубежной концепции, адаптированной О.П. Елисеевым.
3. Методика «Якорь карьеры», предложенная Э. Шейном.
4. Опросник оценки степени вовлеченности IT-специалистов в организованное

профессиональное сообщество, представленный Д.М. Гердт.

#### 5. Методика SCS К. Шокли.

В исследовании приняли участие 132 IT-специалиста, большинство из которых мужчины (53%). Среди респондентов отмечалось 40,2% IT-специалистов, имеющих стаж работы по специальности свыше десяти лет, 43,2% IT-специалистов, стаж работы которых в компании не превышал 5-10 лет, и 16,6% начинающих сотрудников со стажем работы не более четырёх лет.

Для того чтобы провести оценку факторов, влияющих на вовлеченность в повышение своего профессионального уровня у IT-специалистов, был применен инструментарий корреляционно-регрессионного анализа полученных результатов по указанным выше методикам, степени их субъективной выраженности с внутренней оценкой уровня профессионального роста и итоговым результатом по диагностической методике SCS.

Так как в процессе организации и сбора количественных данных было обнаружено, что статистическое распределение не отвечает положениям о нормальности, при этом некоторые из параметров отражены в порядковых количественных шкалах, то корреляционно-регрессионный анализ был основан на критерии Кендалла. Результат его вычисления обозначен в таблице 1.

**Таблица 1 – Корреляционно-регрессионный анализ на основе критерия Кендалла**

Критерий	Фактор	Специфика анализа	Оценка повышения профессионального уровня	Субъективная оценка повышения профессионального уровня
Tau-b Кендалл	Совпадение у IT-специалиста индивидуальных предпочтений, воплощаемых в стиле профессионального обучения, и актуального образовательного пространства	Коэффициент корреляции	0,219	0,013
		Значение двухсторонней корреляции	0,007	0,904
	Степень личностной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество	Коэффициент корреляции	0,081	0,392
		Значение двухсторонней корреляции	0,267	0,002
	Степень коммуникативной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество	Коэффициент корреляции	0,031	0,273
		Значение двухсторонней корреляции	0,734	0,001
	Степень ценностной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество	Коэффициент корреляции	0,033	0,417
		Значение двухсторонней корреляции	0,702	0,003
	Место профессиональных успехов и компетенций IT-специалиста в иерархии ценностно-смысловых ориентаций	Коэффициент корреляции	0,094	0,010
		Значение двухсторонней корреляции	0,327	0,972

Источник: разработано автором

В соответствии с результатами, приведенными в таблице 1, можно наблюдать, что между фактором совпадения у IT-специалиста индивидуальных предпочтений, воплощаемых в стиле профессионального обучения, и актуального образовательного пространства, и оценкой повышения профессионального уровня отмечается слабый уровень взаимосвязи. Кроме того, отсутствует взаимосвязь между оценкой повышения профессионального уровня и параметрами степени личностной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество, степени коммуникативной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество, степени ценностной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество, местом профессиональных успехов и компетенций IT-специалиста в иерархии ценностно-смысловых ориентаций.

Параметр субъективной оценки повышения профессионального уровня слабо взаимосвязан с параметрами степени коммуникативной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество, степени ценностной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество, при этом средний уровень взаимосвязи наблюдается между параметрами субъективной оценки повышения профессионального уровня и степенью личностной вовлеченности IT-специалиста в организованное профессиональное сообщество. Однако взаимосвязь отсутствует между параметрами субъективной оценки повышения профессионального уровня и совпадением у IT-специалиста индивидуальных предпочтений, воплощаемых в стиле профессионального обучения, и актуального образовательного пространства, а также с местом профессиональных успехов и компетенций IT-специалиста в иерархии ценностно-смысловых ориентаций.

Затем была осуществлена оценка наличия статистически значимых различий между параметрами общей оценки и субъективной оценки повышения профессионального уровня у IT-специалистов, учитывая различный стаж работы в компании посредством показателя Уоллеса и гендерные различия путём вычисления критерия Манна-Уитни. Результаты определили отсутствие статистически значимых различий между параметрами общей оценки и субъективной оценки повышения профессионального уровня у IT-специалистов (табл. 2, 3, 4).

**Таблица 2 – Ранг и статистические критерии  
оценки повышения профессионального уровня по стажу  
работы в IT-сфере в соответствии с показателем Уоллеса**

Параметр	Тип IT-специалиста	Количество, чел.	Средний ранг
Оценка повышения профессионального уровня	До 4 лет	22	46,19
	5-10 лет	57	74,13
	Более 10 лет	53	67,42
	Общее количество	132	-
Статистические показатели	Хи-квадрат	9,746	
	Ст. св.	2	
	Асимптотическая значимость	0,024	

*Источник:* разработано автором

Представленные результаты свидетельствуют о том, что присутствуют значительные различия между детерминантами, воздействующими на повышение личного профессионального уровня IT-специалистов, а также на их субъективную оценку. Отсутствует значимая взаимосвязь между общей и субъективной оценкой повышения профессионального уровня IT-специалистов посредством параметров, которые косвенно подтверждают возможность увеличения личного профессионального уровня, например, рост оценок качества и значимости выполняемых работ в компании, увеличение воздействия авторитета IT-

специалиста в трудовом коллективе. Помимо этого, наиболее вовлеченные IT-специалисты в организационном профессиональном сообществе, как правило, оценивают личный профессиональный рост в качестве высокого, при этом у тех респондентов, имеющих достаточно высокий уровень совпадения у IT-специалиста индивидуальных предпочтений, воплощаемых в стиле профессионального обучения, и актуального образовательного пространства, отмечаются наиболее высокие значения параметров, которые косвенно подтверждают возможность увеличения личного профессионального уровня.

**Таблица 3 – Ранг и статистические критерии  
оценки повышения профессионального уровня  
по общему стажу работы в соответствии с показателем Уоллеса**

Параметр	Тип специалиста	Количество, чел.	Средний ранг
Оценка повышения профессионального уровня	До 4 лет	34	77,86
	5-10 лет	42	65,37
	Более 10 лет	56	57,18
	Общее количество	132	-
Статистические показатели	Хи-квадрат	3,629	
	Ст. св.	2	
	Асимптотическая значимость	0,097	

Источник: разработано автором

**Таблица 4 – Ранг и статистические критерии общей  
и субъективной оценки повышения профессионального уровня  
по общему стажу работы в соответствии с показателем Манна-Уитни**

Параметр	Пол	Количество, чел.	Средний ранг	Сумма рангов
Субъективная оценка повышения профессионального уровня	Женский	62	69,86	4512,00
	Мужской	70	52,48	3867,00
	Всего	132		
Оценка повышения профессионального уровня	Женский	62	73,51	4687,00
	Мужской	70	51,25	3342,00
	Всего	132		
Статистические показатели	Критерий Манна-Уитни	Субъективная оценка повышения профессионального уровня	1856,00	
		Оценка повышения профессионального уровня	1704,00	
	W Вилкоксона	Субъективная оценка повышения профессионального уровня	3116,00	
		Оценка повышения профессионального уровня	3342,00	
	Z	Субъективная оценка повышения профессионального уровня	-1,317	
		Оценка повышения профессионального уровня	-2,316	
Асимптотическая значимость	Субъективная оценка повышения профессионального уровня	0,068		
	Оценка повышения профессионального уровня	0,021		

Источник: разработано автором.

Также стоит говорить о доминирующей роли совпадения у IT-специалиста индивидуальных предпочтений, воплощаемых в стиле профессионального обучения, и актуального образовательного пространства в повышении личного профессионального уровня сотрудников. Данный результат, полученный в процессе эмпирического исследования, может способствовать росту результативности работы HR-менеджеров, а также концентрации внимания и усилий на формировании внутренней предпринимательской среды, где будут осуществлены необходимые запросы трудового коллектива.

В целях оказания IT-специалистам общей поддержки для увеличения их профессионального уровня предлагается план программы роста вовлеченности IT-специалистов в повышение личного профессионального уровня.

Цель данной программы состоит в создании адаптированной под психолого-педагогические характеристики IT-специалистов внутренней среды компании. Для достижения данной цели следует решить несколько задач:

1. Создать комплексное понимание имеющихся у организации образовательных возможностей под индивидуальные запросы и потребности IT-специалистов, выявить наличие узких зон в наиболее востребованных образовательных возможностях IT-специалистов.

2. В соответствии с обнаруженными узкими зонами создать систему мероприятий, ориентированных на увеличение степени вовлеченности IT-специалистов в практическое применение существующих возможностей внутренней среды.

3. Внедрить и адаптировать общую систему мониторинга успешности осуществляемой образовательной программы посредством объективных методов.

Предлагаемая программа роста вовлеченности IT-специалистов в повышение личного профессионального уровня включает три взаимосвязанные части.

I часть. Оценка восполнения и практической реализации потребностей IT-специалистов в повышении личного профессионального уровня.

Цель первой части программы – создать общее понимание существующей ситуации по возможностям и потребностям IT-специалистов в трудовом коллективе.

Для достижения обозначенной цели должны быть решены следующие задачи:

1. Сбор информационных данных о распределении в трудовом коллективе доминирующих образовательных стилей.

2. Внедрение во внутреннюю среду методологического подхода к оценке личного профессионального уровня сотрудников, реализация первичного сбора количественных данных путём диагностической методики SCS.

3. Сбор информации о существующих в организации образовательных возможностях, а также готовности топ-менеджеров к изменениям или их расширениям с помощью осуществления интервьюирования.

4. Анализ существующих возможностей для распределения по принадлежности к образовательным стилям.

5. Оценка соотношения имеющихся в организации психолого-педагогических практик фактическим ожиданиям и потребностям IT-специалистов. В данном случае полученный до этого результат соотносится с идентификацией IT-специалистов по различным стилям коллективного обучения.

II часть. Работа с узкими зонами в наиболее востребованных образовательных возможностях IT-специалистов.

Цель второй части программы – выявление баланса между образовательными

возможностями организации и индивидуальными потребностями IT-специалистов.

Для достижения обозначенной цели должны быть решены следующие задачи:

1. Усиление существующего либо внедрение нового механизма практической реализации образовательных возможностей для IT-специалистов.

2. Поиск направлений материальной компенсации профессионального обучения IT-специалистов, которое было востребовано лишь незначительной долей сотрудников.

Практическое применение практик профессионального обучения зависит от специфических характеристик бизнес-модели организации, а также контекста непосредственно образовательных программ, психологических тренингов, в соответствии с этим выявляется стратегия решения намеченных задач.

III часть. Контроль результатов, мониторинг текущей психолого-педагогической ситуации.

Цель третьей части программы – обоснование результативности выбранной стратегии для поддержки вовлеченности IT-специалистов в повышение личного профессионального уровня.

Осуществление контрольного этапа практического применения стратегической программы проводится через минимум один год после запуска предложенной программы, подразумевает проведение сравнительного анализа количественных и качественных данных, которые были получены путём методологического подхода к оценке потенциала повышения профессионального уровня IT-специалистов до и после практической реализации стратегической программы, для того чтобы заранее проверить результативность и скорректировать содержащиеся в ней мероприятия в контексте второй части предложенной программы.

Данная программа будет обладать несколькими эффектами:

1. Возникновение ощущения у IT-специалистов удовлетворенности и мотивированности, что, прежде всего, приведет к увеличению личного профессионального уровня.

2. Обмен знаниями и профессиональным опытом в трудовом коллективе, повышение доступности к образовательной информации, применение наилучших психолого-педагогических практик при увеличении вовлеченности в повышение личного профессионального уровня.

3. Выявление индивидуальных целей личностного развития, предоставление ресурсной поддержки для их достижения (индивидуальных планов психологических тренингов, семинаров, участие в обучающих мероприятиях, получение обратной связи от спикеров программы).

4. Улучшение коммуникации и сотрудничества между IT-специалистами в трудовом коллективе.

5. Стимулирование инноваций, формирование и поддержка инновационной культуры, поиск и развитие новаторских подходов к решению бизнес-проблем.

## Заключение

Важным вопросом в современных условиях является поддержание высокой степени вовлеченности IT-специалистов в повышение личного профессионального уровня. Результаты, полученные в процессе проведения эмпирического исследования, позволили предложить психолого-педагогическую программу, способствующую формированию во внутренней среде образовательного пространства, которое адаптировано под индивидуальные черты работников, что, с одной стороны, улучшит коммуникацию и сотрудничество между IT-специалистами в



трудо­вом коллек­тиве, а с дру­гой сто­ро­ны, сти­му­ли­ру­ет ин­но­ва­ции, сфор­ми­ру­ет и обес­пе­чит раз­ви­тие ин­но­ва­ци­он­ной куль­ту­ры в ор­га­ни­за­ции, но­ва­тор­ских под­хо­дов к ре­ше­нию ор­га­ни­за­ци­он­ных про­блем, воз­ни­ка­ю­щих в пред­при­ни­ма­тель­ской сре­де.

## Библиография

1. Ка­ба­ли­на В.И., Ма­ка­ро­ва А.В. Вов­ле­чён­ность ра­бот­ни­ков: си­сте­ма­ти­за­ция под­хо­дов к оп­ре­де­ле­нию и из­ме­ре­нию // Ор­га­ни­за­ци­он­ная пси­хо­ло­гия. 2022. Т. 12. № 3. С. 110-137.
2. Ли­т­ви­но­ва Е.Ю., Ки­се­ле­ва Н.В. Вов­ле­чен­ность в про­фес­си­о­наль­ную сре­ду и ее зна­че­ние для не­прерывного образования // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 2. С. 5-20.
3. Са­ве­лье­ва М.В. Ра­бо­та в ра­до­сть, или что луч­шие в ми­ре ра­бо­то­да­те­ли де­ла­ют для сво­их со­труд­ни­ков // Уп­рав­ле­ние пер­со­на­лом и ин­тел­лек­ту­аль­ны­ми ре­сур­са­ми в Рос­сии. 2023. Т. 12. № 3. С. 64-69.
4. Сер­га­че­ва М.А., Ми­ха­лев­ская К.А. Об­зор фреймворков для раз­ра­бот­ки со­вре­мен­ных веб-приложений // КОГРАФ-2020. 2020. С. 138-142.
5. Со­т­ни­ко­ва С.И., Про­ку­ди­на О.А. Про­фес­си­о­наль­ная ори­ен­та­ция в кон­тек­сте кон­цеп­ции не­прерывного образования // Russian Journal of Labor Economics. 2019. Т. 6. № 3. С. 1059-1078.
6. То­ро­п­чи­на С.В. Оп­ре­де­ле­ние ин­ди­ви­ду­аль­но­го сти­ля учения как не­об­хо­ди­мое ус­ло­вие фор­ми­ро­ва­ния ав­то­но­мии спе­ци­а­ли­стов про­фес­си­о­на­лов // Пол­зу­нов­ский аль­ма­нах. 2005. Т. 4. С. 125-128.
7. Ше­лох Д.А., Аб­а­зи­ева К.Г. Про­фес­си­о­наль­ный стресс и ме­то­ды его пре­ду­пре­жде­ния // Уп­рав­ле­ние че­ло­веческими ресурсами и финансами: современные концепции и эффективные технологии. 2023. С. 118-121.
8. Rout U. R., Rout J. K. Occupational stress // Stress management for primary health care professionals. – 2002. – С. 25-39.
9. Hurrell Jr J. J., Murphy L. R. Occupational stress intervention // American Journal of Industrial Medicine. – 1996. – Т. 29. – № 4. – С. 338-341.
10. Davidson M. J., Cooper C. L. A model of occupational stress // Journal of Occupational Medicine. – 1981. – Т. 23. – № 8. – С. 564-574.

## Assessment of factors influencing the engagement of IT specialists in their professional development

**Sergei V. Lozovoi**

System Security Engineer,  
Sorrer IT & Telecommunications Co.  
West Qurna-2 Project;  
61001, Basra, Republic of Iraq;  
e-mail: sergeylozovoy80@gmail.com

### Abstract

Assessing the factors that influence the engagement of IT specialists in improving their professional level is a topical issue nowadays due to the fact that technologies and requirements for IT industry professionals are constantly changing and developing, there is a high turnover of labor resources, in addition, IT industry is characterized by a high level of competition, so professional development is a key factor in achieving success in career advancement. Assessing the factors that contribute to engagement in professional development allows companies and IT specialists to determine what professional skills and knowledge need to be acquired in order to be in demand in the labor market, to reveal bottlenecks and weaknesses of IT specialists and take measures to

improve them, to help organizations to implement training and development programs that will help retain talented employees and provide them with the opportunity to grow personally and develop within the company. Engaged IT professionals who strive to ensure personal professional development of skills and competencies can provide a significant contribution to a company's financial results. Assessing the factors that influence engagement in personal development allows companies to determine what activities can be used to support and encourage their employees in their pursuit of professional development, which ultimately leads to improved performance. This article outlines the relevance of assessing the factors influencing the engagement in improving professional level among IT specialists, provides a description of three theoretical approaches to assessing the psychological engagement of employees in personal professional training, reflects the main results of the study of factors influencing the engagement of IT specialists in improving their professional level, proposes a program to ensure engagement in improving the personal professional level of IT specialists, which includes three parts: assessment of the replenishment and practical implementation of the needs of IT specialists in improving their personal professional level; working with bottlenecks in the most high-demand educational opportunities for IT specialists; control of results, monitoring of the current psychological and pedagogical situation in the internal business environment.

#### For citation

Lozovoi S.V. (2023) Otsenka faktorov, vliyayushchikh na vovlechenost' v povyshenie svoego professional'nogo urovnya u IT-spetsialistov [Assessment of factors influencing the engagement of IT specialists in their professional development]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (11A), pp. 123-133. DOI: 10.34670/AR.2023.67.98.018

#### Keywords

Engagement of IT specialists, increasing personal professional level, professional competencies and skills, organization policy, factors, professional education.

### References

1. Kabalina V.I., Makarova A.V. (2022) Vovlechenost' rabotnikov: sistematizatsiya podkhodov k opredeleniyu i izmereniyu [Employee engagement: systematization of approaches to definition and measurement]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 12 (3), pp. 110-137.
  2. Litvinova E.Yu., Kiseleva N.V. (2017) Vovlechenost' v professional'nuyu sredu i ee znachenie dlya nepreryvnogo obrazovaniya [Involvement in the professional environment and its significance for continuing education]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social psychology and society], 8 (2), pp. 5-20.
  3. Saveleva M.V. (2023) Rabota v radost', ili chto luchshie v mire rabotodateli delayut dlya svoikh sotrudnikov [Work is a joy, or what the best employers in the world do for their employees]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Personnel and intellectual resources management in Russia], 12 (3), pp. 64-69.
  4. Sergacheva M.A., Mikhalevskaya K.A. (2020) Obzor freimvorkov dlya razrabotki sovremennykh veb-prilozhenii [Review of frameworks for developing modern web applications]. *KOGRAF-2020*, pp. 138-142.
  5. Shelyukh D.A., Abazieva K.G. (2023) Professional'nyi stress i metody ego preduprezhdeniya [Occupational stress and methods for its prevention]. *Upravlenie chelovecheskimi resursami i finansami: sovremennye kontseptsii i effektivnye tekhnologii* [Human resource and financial management: modern concepts and effective technologies], pp. 118-121.
  6. Sotnikova S.I., Prokudina O.A. (2019) Professional'naya orientatsiya v kontekste kontseptsii nepreryvnogo obrazovaniya [Vocational guidance in the context of the concept of lifelong education]. *Russian Journal of Labor Economics*, 6 (3), pp. 1059-1078.
  7. Toropchina S.V. (2005) Opredelenie individual'nogo stilya ucheniya kak neobkhodimoe uslovie formirovaniya avtonomii spetsialistov professionalov [Determination of individual learning style as a necessary condition for the formation of autonomy of professional specialists]. *Polzunovskii al'manakh* [Polzunovsky almanac], 4, pp. 125-128.
-

- 
8. Rout, U. R., & Rout, J. K. (2002). Occupational stress. Stress management for primary health care professionals, 25-39.
  9. Hurrell Jr, J. J., & Murphy, L. R. (1996). Occupational stress intervention. *American Journal of Industrial Medicine*, 29 (4), 338-341.
  10. Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1981). A model of occupational stress. *Journal of Occupational Medicine*, 23 (8), 564-574.